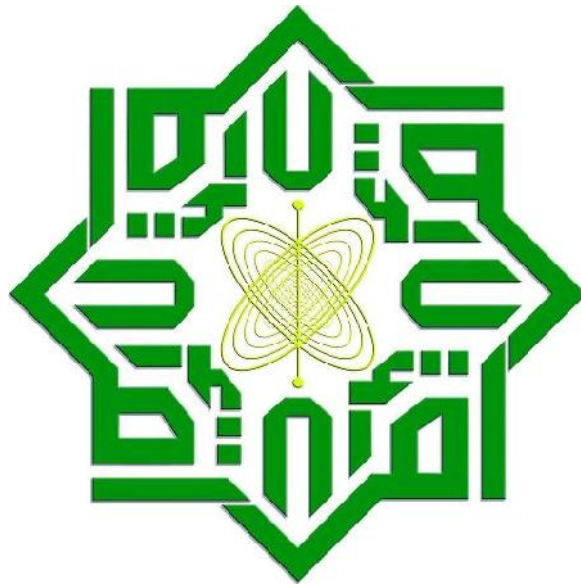


SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR WALIKOTA
PEKANBARU**

Diajukan untuk melengkapi serta memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana sosial (S.Sos) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim
Riau



Disusun Oleh :

SAHARUDIN
10875004479

PROGRAM S1

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2012**

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR WALIKOTA PEKANBARU

SAHARUDIN
10875004479

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Walikota Pekanbaru yang berlokasi di jalan jenderal sudirman. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas kompensasi (X) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) di kantor Walikota Pekanbaru. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai disekretariat kantor Walikota Pekanbaru yang berjumlah 230 orang dengan menggunakan rumus slovin didapatkan sampelnya 70 orang. Sedangkan analisis datanya menggunakan kuantitatif dan pengolahan data diperoleh dari analisis kualitatif.

Dari hasil penelitian ini dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil kompensasi pada kantor Walikota Pekanbaru (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Walikota Pekanbaru (Y). Dimana terbukti T hitung dari hasil penelitian ini adalah sebesar $6.906 > T$ tabel sebesar 8.774 yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sedangkan nilai korelasi (r) yang diperoleh dari korelasi $0,729$ yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja di kantor Walikota Pekanbaru. Dan koefisien determinasi (r^2) sebesar $72,9\%$ yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja di kantor Walikota Pekanbaru, dan sisanya sebesar $43,3\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kompensasi, Kinerja

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi

BAB I PENDAHULUAN.....	1
----------------------------------	----------

I.1 LatarBelakangMasalah.....	1
1.2 PerumusanMasalah.....	8
1.3 TujuanPenelitian.....	8
1.4 ManfaatPenelitian.....	8
1.5 SistematikaPenulisan.....	9

BAB II TELAAH PUSTAKA.....	11
--------------------------------------	-----------

2.1 Kerangka Teori	11
2.2 Pengertian Kompensasi.....	14
2.2.1Tujuan Pemebrian Kompensasi.....	16
2.3Pengertian Kinerja.....	17
2.3.1 Hal Yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
2.3.2 Penilaian Kinerja.....	23
2.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja	24

2.3.4 Ayat Al-Quran Tentang Etos Kerja/Kinerja.....	25
2.4 Pengertian Pegawai.....	28
2.5 Hipotesis.....	28
2.6 Konsep Operasional.....	29
2.7 Kerangka Teori.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.3 Populasi dan Sampel.....	31
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.5 Analisa Data.....	32
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	34
4.1 Sejarah Berdirinya Kota Pekanbaru.....	34
4.2 Lambang Kota Pekanbaru.....	36
4.3 Visi Kota Pekanbaru.....	37
4.4 Moto dan Slogan Kota Pekanbaru.....	39
4.5 Wilayah Geografis Kota Pekanbaru.....	40
4.6 Daftar Walikota Pekanbaru.....	43
4.7 Satuan Kerja Perangkat Daerah.....	43
4.8 Struktur Organisasi Sekretariat Kantor Walikota Pekanbaru.....	49
4.9 Tugas Pokok dan Fungsi.....	50

BAB V HASIL PENELITIAN.....	53
5.1 Identitas Responden.....	53
5.2 Analisa Data.....	90
5.3 Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	98
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	101
6.1 Kesimpulan.....	101
6.2 Saran.....	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIOGRAPHY PENULIS

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.1 Peraturan Walikota Pekanbaru No 4 Tahun 2009 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja (TPPK)	2
I.2 Daftar Absensi Pegawai Sekretariat Kota Pekanbaru.....	3
4.1 Jarak Kota Pekanbaru Dengan Kota Lain Sebagai Ibukota Provinsi Riau.....	42
4.2 Daftar Pejabat Walikota Pekanbaru.....	43
4.3 Daftar Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.....	43
5.1 Data Responden Berdasarkan Umur.....	53
5.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
5.3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
5.4 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Gaji Di Kantor Walikota Pekanbaru.....	56
5.5 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Gaji Yang Diterima Cukup Memenuhi Kebutuhan Hidup Sehari-hari Di Kantor Walikota Pekanbaru.....	57
5.6 Tanggapan Responden Mengenai Sistem Penerimaan Gaji Setiap Bulannya Tepat Waktu Di Kantor Walikota Pekanbaru.....	58
5.7 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Upah Berdasarkan Hasil Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru.....	60
5.8 Tanggapan Responden Mengenai Sistem Kompensasi Yang Berlaku Dalam Meningkatkan Kinerja Sudah Berjalan Dengan Baik Di Kantor Walikota Pekanbaru.....	61
5.9 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Insentif Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru.....	62
5.10 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Berbentuk Upah Terhadap Hasil Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru.....	64
5.11 Tanggapan Responden Mengenai Bentuk Penghargaan Kepada Pegawai Yang Mempunyai Kinerja Baik Di Kantor Walikota Pekanbaru.....	65

5.12	Tanggapan Responden Mengenai Ketersediaan Fasilitas Untuk Menunjang Pekerjaan Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru.....	67
5.13	Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan Yang Diberikan Berupa Kenaikan Golongan Jabatan Dari Hasil Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru.....	68
5.14	Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Yang Diberikan Kepada Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru.....	70
5.15	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi.....	71
5.16	Tanggapan Responden Mengenai Tugas Atau Pekerjaan Yang Diberikan Dapat Diselesaikan Tepat Waktu Di Kantor Walikota Pekanbaru.....	74
5.17	Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Dari Hasil Pekerjaan Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru.....	75
5.18	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Yang Diberikan Di Kantor Walikota Pekanbaru.....	76
5.19	Tanggapan Responden Mengenai Rasa Tanggungjawab Pegawai Terhadap Tugas Yang Diberikan Di Kantor Walikota Pekanbaru.....	78
5.20	Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Kesempatan Pegawai Untuk Berprestasi Di Kantor Walikota Pekanbaru.....	79
5.21	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kehadiran Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru.....	80
5.22	Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Pegawai Sesuai Dengan Keahlian Pada Bidang Pekerjaan Di Kantor Walikota Pekanbaru.....	82
5.23	Taggapan Responden Mengenai Hasil Kinerja Pegawai Yang Sesuai Dengan Keahlian Pada Tugas Yang Diberikan Dikantor Walikota Pekanbaru.....	83
5.24	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pendidikan Yang Dimiliki Terhadap Jabatan Sekarang Di Kantor Walikota Pekanbaru.....	84
5.25	Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Posisi Jabatan Sesuai Dengan Tingkat Pendidikan Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru.....	86
5.26	Tanggapan Responden Mengenai Struktur Pekerjaan Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru.....	87
5.27	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja.....	88
5.28	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.....	91
5.29	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.....	92
5.30	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	93

5.31	Uji Autokorelasi.....	95
5.32	Koefisien Determinasi.....	97
5.33	Uji Parsial (Uji T).....	97

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi merupakan era pembangunan, dimana yang menjadi kunci kompetisi adalah sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu bersaing dan membawa dampak positif bagi organisasi maupun diri sendiri.

Maka dari itu, pengembangan sumber daya manusia harus menjadi pusat perhatian karena merupakan subjek dan objek pembangunan. Tapi fakta menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja yang melimpah dengan laju pertumbuhan yang cepat justru menjadi masalah pokok ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh sebab itu pemerintah perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan penuh semangat, serta benar-benar merasakan kepuasan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya serta pelayanan terhadap masyarakat akan maksimal. Seseorang bekerja mengharapkan balas jasa atau imbalan dari hasil pekerjaannya. Balas jasa atau imbalan yang diterima pegawai negeri sipil tersebut dikenal dengan kompensasi.

Kompensasi merupakan hak dari seorang PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang telah ditentukan dalam undang, peraturan-peraturan. Peraturan Walikota Pekanbaru No 04 tahun 2009 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja (TPPK) kepada pegawai dilingkungan pemerintah kota Pekanbaru tahun 2009.

Adapun gambarannya dapat dilihat besarnya TPPK yang berdasarkan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2009 pada tabel berikut:

Tabel I.1 Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2009 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja (TPPK) Kepada Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru.

Nomor	Eselon	Besaran TPPK
1	Pejabat Ess. II/a	Rp 15.000.000,-
2	Assisten I, II, III	Rp 9000.000,-
3	Pejabat Ess. II/b	Rp 8000.000,-
4	Pejabat Ess.III/a	Rp 3.500.000,-
5	Pejabat Ess.III/b	Rp 2.750.000,-
6	Pejabat Ess.IV/a	Rp 2.250.000,-
7	Pejabat Ess.IV/b	Rp 2.000.000,-
8	Staf Gol.III dan IV	Rp 1.800.000,-
9	Staf Gol.I dan II	Rp 1.500.000,-

Sumber: Kantor Walikota Pekanbaru Tahun 2012

Dari table I.1 diatas terlihat besarnya TPPK yang diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 4 Tahun 2009 Tentang TPPK yang besarnya tunjangan berdsarkan golongan eselon.

Penerapan sistem ini sesuai beban tugas dan tanggungjawabnya.Dalam pemberian ini dilakukan setiap bulan dan juga dikaitkan dengan disiplin PNS (Pegawai Negeri Sipil). PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang tidak hadir berdasarkan daftar hadir sebanyak 1(satu) kali tanpa keterangan dikenakan pemotongan sebesar 1,5%.

Tabel I.2 Daftar Absensi Pegawai Sekretariat Kota Pekanbaru

No	Bagian Jumlah pegawai		Absensi				
			Sakit	Izin	Alpa	Cuti	DL
1	Bagian Humas	24			19		2
2	Bagian Umum	71			12		
3	Bagian Perlengkapan	11			7		
4	Bagian Adm. Kemasyarakatan	5		1		1	
5	Bagian Adm. Sumber daya alam	7	1				
6	Bagian Organisasi dan Tata Laksana	9				1	
7	Bagian Adm. Kesejahteraan Rakyat	5					
8	Bagian Hukum dan Perundang-Undangan	8		1		1	
9	Bagian Adm. Ekonomi	7			1		
10	Bagian Keuangan	21					
11	Bagian Adm. Pemerintahan	8		1	6		
12	Bagian Adm. Pembangunan	8					
13	Bagian Pengolahan data Elektronik	11			4		

Sumber: BKD Kota Pekanbaru

Dari tabel diatas terlihat masih banyaknya pegawai yang tidk masuk dengan berbagai alasan. Mereka ada yang terlambat, ada yang izin dan cuti. Dsini dapat dilihat betapa rendahnya dsiplin pegawai dalam bekerja.

Dengan adanya kompensasi terhadap pegawai diharapkan dapat meningkatkan etos kerja dan disiplin pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Perilaku yang timbul dari PNS (Pegawai Negeri Sipil) terhadap instansi pemerintah berhubungan dengan pemuas kebutuhan, misalnya kompensasi yang diperoleh setelah bekerja. Dengan adanya kompensasi maka seseorang dapat terpenuhi sebagian besar kebutuhannya, baik kebutuhan fisik maupun nonfisik, dan juga jaminan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

Oleh sebab itu, eratnya kaitan antara pemuasan kebutuhan kompensasi yang diterima PNS (Pegawai Negeri Sipil), maka kompensasi menjadi unsur yang dominan dalam mempengaruhi kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil).

Perilaku atau kinerja pegawai akan berkaitan pula dengan upaya pencapaian tujuan dan kondisi tertentu yang diinginkan agar hasil yang dicapai memuaskan. Misalnya tingkat kedisiplinan kerja dari pegawai, tingkat absensi, loyalitas pegawai terhadap atasan dan organisasi tempat ia bernaung.

Seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil memotivasi pegawai dengan baik dapat dilihat dari tingkah laku dan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yaitu apakah mereka bekerja dengan sungguh-sungguh, bersemangat dan tidak terlihat terpaksa dalam melaksanakan tugasnya, jujur dan bertanggung jawab.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang bekerja secara efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan disiplin pegawai.

Untuk tercapainya tujuan dari suatu organisasi (instansi pemerintah) yang diharapkan, maka seorang pegawai (PNS) harus diberikan suatu motivasi seperti memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan pegawai yang antara lain dapat dilakukan memberikan upah yang tinggi, memberikan insentif yang terarah, bahkan memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi.

Menurut **Andrew E. Sikula** dalam bukunya **Hasibuan (2002:283)** mengatakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara organisasi dan pegawai.

Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Pembayaran tersebut dapat berupa uang maupun yang bukan berupa uang (*nonfinansial*). Kompensasi sangat penting bagi pegawai. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status social bagi pegawai karena tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, kompensasi merupakan factor utama dalam kepegawaian, karena berhubungan langsung dengan kebijakan untuk menentukan kompensasi pegawai. Besar kecilnya kompensasi pegawai sangat

berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Oleh sebab itu, perlu ada penilaian dalam menentukan pemberian kompensasi.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kepuasan pegawai dan motivasi dalam meningkatkan kinerja yang baik. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. Dengan adanya kompensasi ini diharapkan agar pegawai termotivasi dalam menjalankan tugasnya dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Pengamatan penulis selama melaksanakan penelitian di kantor walikota pekanbaru dalam pembayaran kompensasi ini jumlah uang yang diterima berdasarkan golongan. Namun fakta yang penulis lihat, pembayarannya sering terlambat. Padahal, uang ini sangat berarti bagi pegawai dalam meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.

Berdasarkan pengamatan penulis selama PKL (Praktek Kerja Lapangan) di Kantor Walikota Pekanbaru, adapun permasalahan sebagai berikut :

1. Dalam Koran Riau pos tanggal 11 januari 2012 pada halaman 39 menyebutkan pegawai pemertintah kota pekanbaru menuntut untuk dicairkannya kompensasi prestasi kerja pada bulan desember 2011 yang sudah harus diterima awal tahun ini. Namun kenyataannya belum juga dibayarkan.

Alasan pemerintah, anggaran pemerintah kota pekanbaru mengalami defisit menjadi penyebab uang tersebut belum masuk. Padahal, penambahan itu sangat berarti untuk memberikan penambahan pelayanan terhadap masyarakat.

Berdasarkan pengakuan salah seorang pegawai yang berhak menerima uang tersebut memaparkan, uang tersebut sangat berarti dalam membantu perekonomiannya, pegawai ini yang masih golongan IIA bisa memenuhi kebutuhan keluarganya dengan uang tersebut. Hal serupa juga terjadi pada tahun 2009 lalu, tapi setelah itu langsung dibayarkan.

2. Pengakuan dari pegawai walikota pekanbaru, disamping sering terlambatnya pembayaran uang kompensasi tersebut juga ada pemotongan tanpa ada alasan yang jelas. Hal ini tentu mengganggu kinerja pegawai dalam menjalankan tugas.

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai diperlukan adanya pembinaan, agar dalam melaksanakan tidak menyimpang dan sesuai apa yang kita harapkan. Dalam peraturan pemerintah No.30 tahun 1980 tentang disiplin pegawai negeri sipil yang mengatur bahwa, kewajiban yang harus ditaati dan larangan. Pasal 2 PP. No.30 tahun 1980 menyatakan:

1. Mentaati ketentuan jam kerja
2. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik
3. Memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat
4. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan baik setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin kerja pegawai.

Ada 7 tujuan pembinaan pegawai menurut **Musanef (1980:16)** adalah:

1. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna
2. Untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan dalam bekerja
3. Mewujudkan suatu komposisi pegawai yang baik dalam jumlah maupun mutu

4. Mewujudkan pegawai yang setia dan taat pada Pancasila
5. Mewujudkan suatu iklim kerja yang serasi
6. Pembinaan sistem dan sistem kerja
7. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran, dan pemanfaatan pegawai secara teratur.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, pemerintah perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan pegawai tersebut, dengan memberikan kompensasi ini diharapkan bisa menambah dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Diharapkan, dengan adanya kompensasi ini, pemerintah betul-betul menjalankannya dan tidak adalagi alasan pemerintah terlambat dalam pembayaran uang tersebut. Agar pegawai benar-benar menjalankan tugasnya dengan baik.

Dari permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan mengambil judul : **“Pengaruh Kompensasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru”**

1.2. Perumusan Masalah

Pengaruh kompensasi kerja tentunya berdampak pada kinerja pegawai dalam melayani masyarakat dan menjalankan tugasnya sebagai abdi Negara. Maka dari itu peran pemimpin sangat diperlukan dalam menilai kebutuhan seorang pegawai untuk tercapainya kesejahteraan pegawai tentunya menghasilkan pelayanan yang baik pula. Maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut : *Apakah Kompensasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru*

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor walikota pekanbaru.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan informasi dan masukan terutama pada kantor Walikota Pekanbaru dalam rangka meningkatkan semangat dan produktivitas pegawainya.
2. Untuk melatih dan menguji serta meningkatkan kemampuan berpikir penulis melalui penelitian ini.

1.5. Sistematika penulisan

Sistematika penulisan rencana skripsi ini dibagi dalam 6 (enam) bab, yang mana bagian-bagian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang kerangka teori, pengertian kompensasi, tujuan pemberian kompensasi, pengertian kinerja, hal yang mempengaruhi kinerja pegawai, penilaian kinerja, pengertian pegawai, hipotesis, dan variable penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini merupakan bagian yang berisikan tentang keadaan dari tempat diadakan penelitian, yaitu Kantor Walikota Pekanbaru dan kemudian akan diterangkan struktur organisasi, uraian tugas serta yang lain – lain yang dapat menjelaskan keberadaan dari Kantor Walikota Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan sejauh mana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan memberikan kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan saran guna mendukung keberhasilan dari penelitian tersebut.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

Dalam melakukan suatu kegiatan suatu organisasi harus memperhatikan anggota-anggotanya. Karena penunjang berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh anggotanya. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan apa yang telah menjadi tujuan suatu organisasi tersebut.

Menurut **Hasibuan (2002:15)** manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pegawai merupakan bagian dari sumber daya manusia yang menjadi pelaku untuk menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Namun yang terpenting dilihat disini adalah kepuasan pegawai tersebut dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lainnya, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Hal diatas disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut. Maka akan tinggi kepuasan yang dirasakan.

Sebaliknya orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya apapun faktor-faktor penyebab ketidakpuasan itu seperti misalnya gaji yang rendah, pekerjaan yang membosankan, kondisi kerja yang kurang memuaskan dan sebagainya akan cenderung menampilkan sikap dan perilaku yang negatif seperti terbengkalainya pekerjaan, jarang masuk, dan sebagainya.

Jika pegawai tidak mempunyai kepuasan kerja yang diharapkan maka dampak dari hal tersebut adalah timbulnya stress dalam bekerja yang dapat mempengaruhi emosi, dan menjadi pemarah, agresif, dan tidak dapat rileks sehingga terganggu dalam proses pelayanan terhadap masyarakat.

Menurut **Hasibuan (2002:202)** faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Balas jasa yang adil dan layak
 - a. Gaji : imbalan financial yang dibayarkan secara teratur
 - b. Upah : imbalan langsung yang dibayarkan dengan jumlah kerja yang dicapainya.
 - c. Insentif : imbalan langsung karena melebihi standar kerjanya.
 - d. Kompensasi tak langsung : imbalan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan pemimpin.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan

4. Suasana lingkungan kerja
5. Peralatan yang menunjang
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Gitosudarmo (2000:18)** kepribadian adalah cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Ada sejumlah teori yang menjelaskan tentang kepribadian yaitu:

a. Teori psikonalitis

Teori ini mempunyai tiga komponen yang berbeda yaitu id, ego, dan superego. Id merupakan bagian yang mengandung kata hati untuk mengajar kepuasan dan menghasilkan kesenangan. Id dapat di ibaratkan sebagai kawah yang mendidih yang penuh dengan keinginan-keinginan yang ingin dipuaskan tanpa mempertimbangkan apakah keinginan tersebut dilaksanakan dengan melanggar norma-norma atau tidak. Superego merupakan bagian dari system yang diserap selama manusia itu tumbuh dan merupakan gudang dari nilai-nilai dalam diri seseorang. Ego merupakan bagian dari system kepribadian yang bertindak sebagai penengah dalam hal terjadinya pertentangan antara id dan superego.

b. Teori pemenuhan

Teori ini didasarkan pada suatu premis bahwa manusia hanya memiliki satu dasar kekuatan yang secara terus menerus mendorongnya kearah pemenuhan aktualisasi diri. Menurut teori pemenuhan sifat yang sebenarnya dari kepribadian

manusia adalah berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan sejalan dengan tuntutan dari masyarakat.

c. Teori konsistensi

Teori menganggap bahwa kepribadian manusia dipelajari melalui pengalaman dalam inereaksinya dengan lingkungan sekitarnya. Disebut teori konsistensi karena orang selalu mencoba memprsepsikan dunia atau lingkungan disekitarnya dan mengembangkan sikap, perilaku yang sesuai dengan tuntutan dari lingkungannya.

2.2. Pengertian Kompensasi

Dalam suatu organisasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai adalah dengan melalui pemberian kompensasi agar pegawai bekerja dengan semangat dalam menjalankan tugasnya.

Pada hakikatnya, pemberian kompensasi adalah satu dari langkah organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran organisasi. Kompensasi sangat penting dalam suatu organisasi, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga dan masyarakat.

Menurut **Rivai (2004:357)** kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya

manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Selanjutnya menurut **Rivai (2004:360)** mengatakan komponen-komponen kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karyawan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Upah sifatnya tidak tetap dan dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan. Sedangkan gaji bersifat tetap.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

d. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Misalnya fasilitas-fasilitas, seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain

Adapun pendapat para ahli mengenai kompensasi sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (**Umar, 2001:16**)
2. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang maupun tidak yang diterima karyawan/pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan organisasi/pemerintah. (**Hasibuan, 2000:133**)
3. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja/pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. (**Handoko, 2003:114**)

4. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi/pemerintah kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap.

(Nitisamito, 2006:102)

5. Kompensasi adalah merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan pemerintah kepada pegawai. (Bone, 2001:162)

Dari beberapa pendapat diatas tentang kompensasi, meskipun berbeda-beda tapi mempunyai maksud yang sama, yaitu kompensasi adalah merupakan keseluruhan pengeluaran pemerintah untuk membayar balas jasa yang diberikan kepada para pegawai baik itu secara *finansial* maupun *non finansial*.

1. *Financial* adalah suatu yang diterima pegawai dalam bentuk gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lainnya yang dibayarkan pemerintah.

2. *Non financial* adalah dimaksud untuk mempertahankan pegawai dalam bentuk jangka panjang berupa penyelenggaraan program-program pelayanan bagi pegawai yang berupaya menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti rekreasi dan tempat beribadah. (Mangkunegara, 2005:190)

Dalam praktek sehari-hari seringkali kita menggunakan istilah tentang kompensasi, upah dan gaji. Diantaranya walaupun ada kesamaan namun berbeda. Upah dan gaji adalah bagian dari bentuk kompensasi, karena kompensasi mencakup semua penghasilan yang diterima seseorang baik material maupun non material.

Menurut Simamora (2004:544) upah adalah merupakan basis bayaran uang yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

Selanjutnya **Maning (2000:20)** mengatakan upah adalah suatu ukuran untuk menilai kesejahteraan tenaga kerja dan besarnya pendapatan. Sedangkan dari sudut analisa ekonomi, upah adalah harga atau nilai sumber daya manusia dan berfungsi dalam alokasi tenaga kerja.

Sedangkan gaji adalah bayaran yang diterima oleh karyawan/pegawai untuk masa tertentu dan bukan berdasarkan jam kerja atau output yang dihasilkan.

2.2.1. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pada dasarnya tujuan pemberian kompensasi adalah untuk melakukan tiga hal yaitu:

1. Untuk menarik karyawan yang cukup kedalam organisasi
2. Untuk motivasi karyawan agar memenuhi prestasi yang unggul
3. Untuk menciptakan masa dinas yang panjang. **(Flippo, 2001:55)**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Organisasi
3. Kemampuan keuangan pemerintah
4. Biaya hidup
5. Perintah. **(Ranupandojo, 2002:140)**

Melihat tujuan pemberian kompensasi diatas, pada prinsipnya adalah untuk meningkatkan loyalitas pegawai kepada atasan dan bekerja secara professional dalam melayani masyarakat. Dengan adanya kompensasi tersebut diharapkan terciptanya suasana lingkungan kerja yang hikmat tanpa ada rasa penekanan dengan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Dan selanjutnya pegawai bekerja dengan nyaman.

2.3. Pengertian Kinerja

Menurut **Malayu S.P Hasibuan (2001:69)** kinerja adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan, tekhnis, toeritis. Konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis melaksanakan pekerjaan pegawai.

Selanjutnya kinerja pegawai dapat diketahui dari jumlah pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan tepat waktu serta jabatan yang sesuai dengan tingkat keahlian serta latar belakang pendidikannya.

Dalam hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh **Muchdasah Sinungan (2000:110)** bahwa faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari manusianya yang meliputi:

- a. Kualitas Kerja
- b. Tingkat Keahlian
- c. Latar belakang Pendidikan/Tingkat Pendidikan
- d. Struktur Pekerjaan

Dari pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya tergantung dari kemampuannya dalam menyelesaikan

pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga kemampuan pegawai itu terlihat dari hasil dan tingkat kemampuan atau keterampilan yang dimilikinya. Dapat pula dikatakan kinerja pegawai pada suatu organisasi adalah tingkat kemampuannya dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja para pegawai dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan pegawai yang bekerja secara maksimal dan memberikan fungsinya dengan baik kepada masyarakat.

M. Manulang (2002:151) mengemukakan kinerja pegawai dapat dilihat dari:

- a. Kualitas hasil pekerjaan
- b. Kuantitas hasil pekerjaan
- c. Penyesuaian diri
- d. Kehadiran (absensi)

untuk meningkatkan kinerja pegawai berarti menekankan pegawai untuk bekerja dalam melaksanakan tugasnya guna tercapainya tujuan dari suatu organisasi. Namun disamping beban kerja yang diberikan kepada pegawai harus diiringi dengan perangsang mereka dalam bekerja misalnya dengan pemberian kompensasi, disamping itu juga dituntut kedisiplinan pegawai agar berjalan dengan efektif dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya **Mangkunegara (2005:141)**, kinerja pegawai tersebut dapat diukur dari :

1. Pengetahuan tentang pekerjaan

2. Kualitas kerja
3. Produktivitas
4. Adaptasi
5. Inisiatif dan pemecahan masalah
6. Kerjasama
7. Tanggungjawab
8. Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi

Menurut **Sianipar (2000:5)** mengartikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Selanjutnya **Sedarmayanti (2003:152)**, kinerja (performance) adalah sebagai hasil kerja seseorang dan merupakan suatu proses manajemen dari suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Ada beberapa kata kunci dari definisi kinerja tersebut yaitu:

1. Hasil kerja pekerja
2. Proses atau organisasi
3. Terbukti secara konkrit
4. Dapat diukur
5. Dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Dalam suatu organisasi diperlukan adanya penilaian kinerja. Begitu juga dengan organisasi pemerintahan mengutamakan penilaian kinerja sebagai tolak ukur seberapa jauh pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan mencapai hasil kerja dari organisasi tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, berarti menuntut kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tujuan dari suatu organisasi tercapai. Namun

disamping itu etos kerja dan disiplin dari pegawai sangat dituntut peningkatannya, agar waktu yang telah diberikan dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan efektif. Sebaliknya jika mereka bersikap negative terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan sikap yang rendah dan tanpa semangat dalam bekerja. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan dalam kondisi kerja.

2.3.1. Hal Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Setiap organisasi tentunya mempunyai suatu tujuan, dan untuk mencapai tujuan tersebut tentunya dibutuhkan pegawai yang kompeten dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi Negara. Organisasi pemerintah yang menjalankan roda pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan ini dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki etos kerja yang baik serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat.

Menurut **M. Sinungan (2000:145)** pola tingkah laku mempengaruhi produktivitas karyawan, pola tersebut mempunyai cirri-ciri sebagai berikut:

- a. Adanya hasrat yang kuat melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaedah yang berlaku
- b. Adanya perilaku yang dikendalikan
- c. Adanya ketahanan.

Selanjut **Malayu S.P Hasibuan (2001:69)** dalam bukunya mengatakan kinerja pegawai adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, komseptual dan moral pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dengan tujuan meningkatkan keterampilan.

Kinerja pegawai yang baik dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan penggunaan waktu yang maksimal tanpa membuang-buang waktu dan jabatan yang dipangku sesuai dengan keahlian pegawai tersebut.

Menurut **Harbani Pasolong (2008:186)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau suatu organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan

Pada dasarnya kemampuan menurut Robbins (2002:50), adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari dua segi yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

2. Kemauan

Kemauan atau motivasi menurut Robbins (2002:208), adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

3. Energi

Menurut Jordan E. Ayan (2002:47), adalah pemercik api yang menyalakan jiwa. Tanpa adanya energi psikis dan fisik yang mencukupi, perbuatan pegawai terhambat.

4. Teknologi

Teknologi dapat dikatakan sebagai tindakan yang dikerjakan oleh individu atau suatu objek dengan atau tanpa bantuan alat atau alat mekanikal untuk membuat beberapa perubahan terhadap objek tersebut.

5. Kompensasi

Adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

6. Kejelasan tujuan

Merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja. Oleh karena pegawai yang tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang tercapai tidak efisien dan atau kurang efektif.

7. Keamanan

Keamanan pekerjaan menurut george strause dan leonard sayles (1990:10), adalah sebuah kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya

orang menyatakan lebih penting keamanan pekerjaan daripada gaji atau kenaikan pangkat.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulannya, bahwa kompensasi itu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Nitisemito (1996: 18) mengatakan bahwa kompensasi sangatlah berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja yang tinggi, loyalitas dan keresahan banyak banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang didapat oleh seorang pegawai. Pada umumnya, pemogokan kerja yang sering terjadi, sebagian besar disebabkan karena masalah upah. Pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan, sebenarnya dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan kinerja pegawai. Bagi karyawan atau pegawai yang memang memiliki keterampilan yang dapat diandalkan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan dapat meningkatkan kinerja.

Kompensasi seharusnya diberikan secara wajar kepada pegawai. Kompensasi yang dimaksud bisa berupa apa saja. Seperti pemberian upah, pemberian hari cuti, pemberian bonus, dan lain-lain.

2.3.2. Penilaian Kinerja

Dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dalam menjalankan organisasi tersebut, oleh sebab itu, sangat dibutuhkan kinerja yang baik serta adanya penilaian terhadap para pegawai sebagai perangsang dalam bekerja. Dalam hal ini seorang pemimpin harus jeli melihat bawahan dengan tugas

yang diberikan benar-benar dikerjakan dengan baik. Jika kedapatan tak sesuai dengan harapan, maka harus diberi peringatan atau sanksi bagi yang tak patuh.

Senada dengan itu, berdasarkan PP No.10 tahun 1979 dan surat edaran kepala BAKN No. 02/SE/1980 tertanggal 11 februari tentang daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan dan mengenai pokok-pokok yang berhubungan dengan tata cara pelaksanaan pekerjaan tersebut adalah:

1. Daftar penilaian pelaksanaan PNS adalah suatu daftar yang memuat suatu penilaian pelaksanaan pekerjaan bagi setiap PNS dalam jangka waktu satu tahun yang dibuat oleh pejabat penilai.
2. Pejabat penilai adalah atasan langsung PNS atau pejabat lain yang setingkat.
3. Dalam daftar penilaian pelaksanaan PNS unsur-unsur yang dinilai adalah:
 - a. Kesetiaan
 - b. Prestasi kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Ketaatan
 - e. Kejujuran
 - f. Kesetiaan
 - g. Kepemimpinan.

2.3.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja

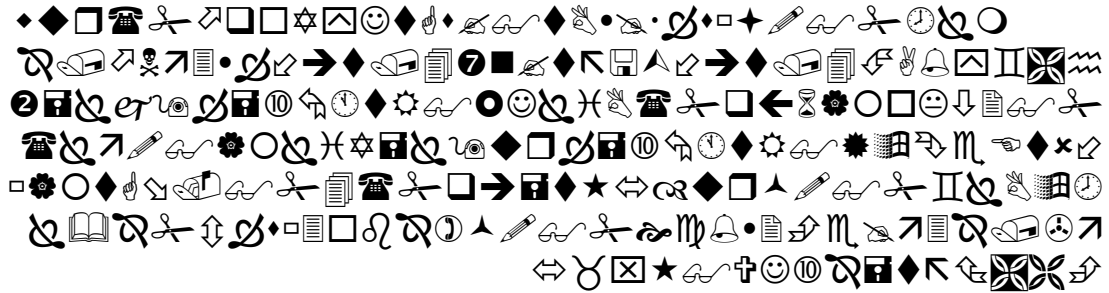
Berbicara tentang kebijakan pemberian kompensasi, pada umumnya hanya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada pegawai. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik. Pemmasalahannya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai bagi suatu organisasi belum tentu bagi pegawainya. Menurut Nitisemito (2006) pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi.

2.3.4. Ayat Al Quran Tentang Etos Kerja/Kinerja

Allah SWT menjadikan semua yang ada di bumi sebagai lahan untuk mencari rezeki. Oleh karena itu, bertebaranlah di muka bumi ini untuk mencari anugerah dari Allah SWT. Al Quran menganjurkan kita agar bersikap disiplin dan menggunakan waktu secara efektif dan efisien. Rasulullah SAW bersabda “ *bahwa siapa yang amal usahanya lebih baik dari hari kemarin, maka orang itu termasuk yang beruntung, dan jika amal usahanya sama dengan yang kemarin termasuk orang yang rugi, dan jika amal usahanya lebih buruk dari yang kemarin, maka ia termasuk orang yang terkutuk.*” (HR. Tabrani).

Hadist tersebut adalah anjuran agar amal dan usaha seseorang meningkat dari hari ke hari dengan menambah pengetahuan, keterampilan, keuletan, kesabaran, kegigihan, dan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat dipastikan produktivitas kerja untuk memenuhi kehidupan diri dan keluarganya meningkat.

Surah An Nisa Ayat 32 tentang dorongan agar rajin bekerja•



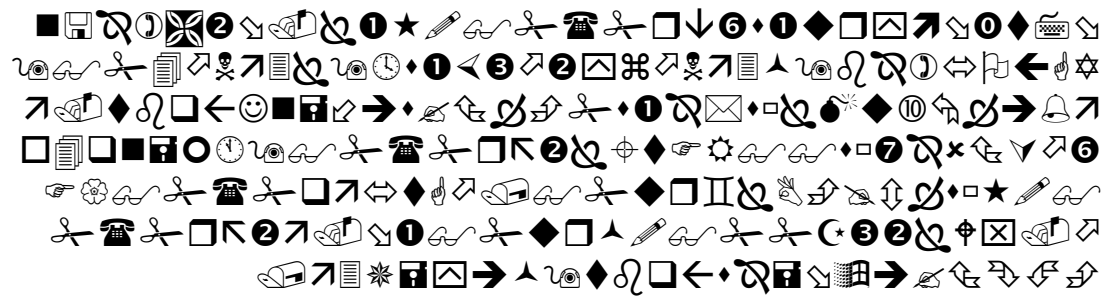
32. Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.

Dari ayat diatas dapat kita jabarkan, bahwa sebagai seorang muslim harus membiasakan diri memiliki perilaku terpuji, diantaranya sebagai berikut:

- Menuntut ilmu sebaik-baiknya untuk bekal masa depan dan bekerja keras karena manusia adalah khalifah di muka bumi dan bertugas memakmurkannya.
- Tidak merugikan orang lain, dan bersikap santun
- Memberikan pelayanan dan penghargaan kepada orang lain
- Mencintai pekerjaan walau sekecil apapun
- Memiliki budaya yang tinggi, tidak sombong dan selalu berdoa
- Menyadari bahwa Allah menciptakan sesuatu beserta kekurangan dan kelebihanannya
- Selalu ingat kepada Allah dimanapun ia mampu untuk berusaha.

Surah Al Jumua Ayat 9-10 tentang keseimbangan antara bekerja dan ibadah





9. *Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, Maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli*[1475]. *yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu Mengetahui.*

10. *Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*

[1475] *Maksudnya: apabila imam Telah naik mimbar dan muazzin Telah azan di hari Jum'at, Maka kaum muslimin wajib bersegera memenuhi panggilan muazzin itu dan meninggalkan semua pekerjaannya.*

Dalam beribadah dan bekerja, Islam membimbing umatnya melalui Al Quran dan sunnah agar selalu seimbang (*Tawazun*) dalam segala hal.

a. Tawazun dalam beribadah

Ruang lingkup ibadah sangat luas dan tidak terbatas.Oleh karena itu, beribadah menurut syariat Islam harus sesuai dengan kemampuan. Yang Wajib harus dilakukan dengan sepenuhnya (rukun islam), sedangkan yang Sunah dan kebaikan-kebaikan yang sifatnya anjuran juga perlu dilaksanakan dengan baik. Bekerja harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki tanpa memaksakan diri.Allah tidak pernah membebani manusia, kecuali sesuai dengan kemampuannya.

b. Tawazun dalam Bekerja

Bekerja merupakan suatu usaha yang dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Dalam bekerja dan beribadah kepada Allah, konsep tawazun sangat diperlukan.

Jadi, dari ayat diatas dapat disimpulkan hubungannya dengan etos kerja/kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Allah menciptakan semua yang ada di bumi sebagai lapangan untuk mencari rezeki. Oleh sebab itu manusia dianjurkan bertebaran di muka bumi ini untuk mencari anugerah dari Allah
- b. Disamping itu, manusia diwajibkan untuk berikhtiar atau berusaha untuk memperoleh karunia dan rezeki dari Allah sesuai dengan profesi atau keahliannya masing-masing dan melarang iri hati antar sesama.
- c. Namun disamping itu juga, harus seimbang (*Tamazun*) antar dunia dan akhirat. Allah menciptakan manusia dalam keadaan seimbang dan sesuai dengan kebutuhan manusia itu sendiri untuk hidup dan beribadah kepada-NYA

2.4. Pengertian Pegawai

Dalam undang-undang No. 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang No.8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang diangkat oleh Negara dan disertai tugas oleh Negara dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri

sipil pada pasal 2 ayat 2 undang-undang No. 43 tahun 1999 terdiri dari pegawai negeri sipil pusat dan pegawai negeri sipil daerah.

Dalam kamus bahasa Indonesia, pegawai negeri sipil adalah seseorang yang diangkat oleh pemerintah yang mana sebelumnya telah melalui proses penyeleksian oleh pemerintah dan lulus dalam test serta diangkat dan diberi tugas dan tanggung jawab oleh pemerintah.

Didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab tersebut, mereka terlebih dahulu diberikan pendidikan dan pelatihan mengenai tugas-tugas pokok mereka. Pendidikan tersebut bertujuan untuk terjaminnya keserasian dalam menjalankan tugasnya.

Selanjutnya dalam pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan meliputi kegiatan perencanaan, termasuk didalamnya perencanaan anggaran, penentuan standar, pemberian akreditasi, penilaian dan pengawasan.

2.5.Hipotesis

Sehubungan dengan permasalahan yang dikemukakan dengan memperhatikan telaah pustaka dan teori-teori yang ada, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai dugaan sementara penelitian.

“Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Walikota Pekanbaru

1.6. Konsep Operasionalisasi

Menurut J.J.J.M. Wuisman (Dalam buku Nurul Zuriah (2009:6) operasionalisasi konsep adalah”Langkah yang digunakan untuk menentukan kondisi empiris yang kiranya berguna untuk menguji setiap hipotesis.”

Konsep mempunyai tujuan sebagai kerangka berfikir untuk tidak terjadi tumpang – tindih dan memberikan batasan-batasan yang jelas dari masing-masing konsep guna menghindari salah pengertian.

Penelitian ini konsep yang perlu dijelaskan :

1. Kompensasi

Menurut **Rivai (2004:357)** kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

2. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan dengan usaha dan kemampuan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi/instansi. Sedangkan kinerja pegawai sekretariat kantor Walikota Pekanbaru adalah prestasi kerja (baik atau buruk) selama menjalankan tugas atau pekerjaannya.

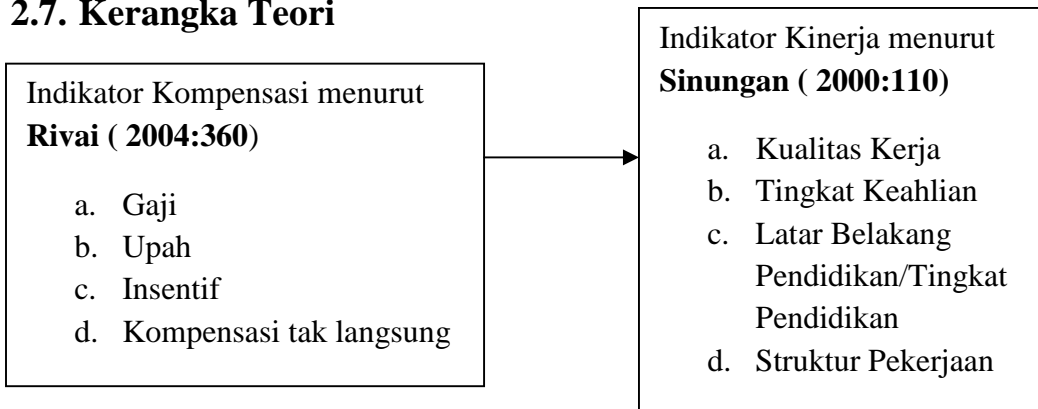
Adapun indikator penelitian ini antara lain:

1. Indikator Kompensasi sebagai berikut :

- a. Gaji

- b. Upah
 - c. Insentif
 - d. Kompensasi tak langsung
2. Indikator Kinerja sebagai berikut :
- a. Kualitas Kerja
 - b. Tingkat Keahlian
 - c. Latar belakang Pendidikan/Tingkat Pendidikan
 - d. Struktur Pekerjaan

2.7. Kerangka Teori



2.8. Indikator Variabel

Y: Kinerja Pegawai	X: Kompensasi
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Tingkat keahlian 3. Latar belakang pendidikan/tingkat pendidikan 4. Struktur pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Kompensasi tak langsung

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor walikota pekanbaru, yang beralamat di jalan Jendral Sudirman Pekanbaru. Penelitian dilakukan pada bulan Desember 2011 sampai dengan Maret 2012.

1.2 Jenis dan Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden secara langsung seperti: data hasil kuisioner, dan hasil dari wawancara.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari tempat penelitian, meliputi: gambaran umum instansi, struktur organisasi, jumlah pegawai, aktivitas pegawai.

1.3 Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di kantor walikota pekanbaru yang berjumlah 230 orang.

Adapun sampel yang dijadikan dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai di kantor walikota pekanbaru. Mengingat waktu dan biaya, dalam hal ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan teori slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne}$$

keterangan: n= ukuransampel

N= ukuranpopulasi

e= nilaikritis (batasketelitian yang diinginkan) sebesar 10%

$$n = \frac{230}{1 + 230 (0,01)}$$

$$n = \frac{230}{2.30}$$

n= 70 Jiwa

No	Bagian	Jumlah responden/sampel
1	Bagian Humas	10
2	Bagian Perlengkapan	5
3	Bagian Adm. Kemasyarakatan	2
4	Bagian Adm. Sumber daya alam	2
5	Bagian Organisasi dan tata laksana	2
6	Bagian Adm. Kesejahteraan Masyarakat	3
7	Bagian Hukum dan perundang-undangan	3
8	Bagian Adm. Ekonomi	4
9	Bagian Keuangan	6
10	Bagian Pemerintahan	9
11	Bagian Pembangunan	8
12	Bagian Pengolahan data	9

13	Bagian Elektronik	7
----	-------------------	---

1.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Kuisioner

: yaitu dengan cara membagikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden.

Dalam hal ini perlu diperhatikan tingkat pendidikan dan responden tak mengalami buta aksara.

b. Wawancara : yaitu dengan menanyakan langsung pada tempat yang jadi objek penelitian. Ini digunakan sebagai pendukung kuisioner, agar data yang didapat lebih teruji keakuratannya.

c. Observasi : ini digunakan karena pengalaman langsung yang dilakukan oleh peneliti.

1.5 Analisis Data

Analisis data adalah proses penyusunan data agar dapat ditafsirkan. Sesuai penelitian yang dilakukan yaitu bersifat deskriptif yaitu menganalisis data yang diperoleh di lapangan berdasarkan kenyataan dan menghubungkannya dengan teori-teori yang ada.

Sedangkan kuantitatif adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

Untuk keperluan tersebut, penulis akan menggunakan analisis data secara kuantitatif untuk melihat pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Adapun rumus regresi sederhana tersebut adalah:

Menurut **Isyandi (2004:114)**

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y = Variabel dependent/kinerja pegawai

a = Bilangan konstan, yang merupakan titik potong dengan sumbu vertikal pada gambar jika nilai $X=0$

b = Slope yaitu kecondongan garis

X = Variabel Independent/Kompensasi

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Berdirinya Kota Pekanbaru

Nama Pekanbaru dahulunya dikenal dengan nama "Senapelan" yang pada saat itu dipimpin oleh seorang Kepala Suku disebut Batin. Daerah yang mulanya sebagai ladang, lambat laun menjadi perkampungan.

Kemudian perkampungan Senapelan berpindah ke tempat pemukiman baru yang kemudian disebut Dusun Payung Sekaki yang terletak di tepi muara sungai Siak. Nama Payung Sekaki tidak begitu dikenal pada masanya melainkan Senapelan. Perkembangan Senapelan berhubungan erat dengan perkembangan Kerajaan Siak Sri Indrapura. Semenjak Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah menetap di Senapelan, beliau membangun istananya di Kampung Bukit berdekatan dengan perkampungan Senapelan.

Diperkirakan istana tersebut terletak di sekitar Mesjid Raya sekarang. Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah mempunyai inisiatif untuk membuat Pekan di Senapelan tetapi tidak berkembang. Usaha yang telah dirintis tersebut kemudian dilanjutkan oleh putranya Raja Muda Muhammad Ali di tempat baru yaitu disekitar pelabuhan sekarang. Selanjutnya pada hari Selasa tanggal 21 Rajah 1204 H atau tanggal 23 Juni 1784 M berdasarkan musyawarah datuk-datuk empat suku (Pesisir, Lima Puluh, Tanah Datar dan Kampar), negeri Senapelan diganti namanya menjadi "**Pekan Baharu**" selanjutnya diperingati sebagai hari lahir Kota Pekanbaru. Mulai saat itu sebutan Senapelan sudah ditinggalkan dan mulai

populer sebutan "PEKAN BAHARU", yang dalam bahasa sehari-hari disebut **PEKANBARU**.

Perkembangan selanjutnya tentang pemerintahan di Kota Pekanbaru selalu mengalami perubahan, antara lain sebagai berikut :

1. SK Kerajaan Besluit van Her Inlanche Zelf Bestuur van Siak No.1 tanggal 19 Oktober 1919, Pekanbaru bagian dari Kerajaan Siak yang disebut *District*.
2. Tahun 1931 Pekanbaru masuk wilayah Kampar Kiri dikepalai oleh seorang *Controleur* berkedudukan di Pekanbaru.
3. Tanggal 8 Maret 1942 Pekanbaru dikepalai oleh seorang Gubernur Militer disebut *Gokung*, Distrik menjadi Gun dikepalai oleh *Gunco*.
4. Ketetapan Gubernur Sumatera di Medan tanggal 17 Mei 1946 No.103 Pekanbaru dijadikan daerah otonom yang disebut *Haminte* atau Kota b.
5. UU No.22 tahun 1948 Kabupaten Pekanbaru diganti dengan Kabupaten Kampar, Kota Pekanbaru diberi status Kota Kecil.
6. UU No.8 tahun 1956 menyempurnakan status Kota Pekanbaru sebagai kota kecil.
7. UU No.1 tahun 1957 status Pekanbaru menjadi Kota Praja.
8. Kepmendagri No. Desember 52/I/44-25 tanggal 20 Januari 1959 Pekanbaru menjadi ibukota Propinsi Riau.
9. UU No.18 tahun 1965 resmi pemakaian sebutan Kotamadya.
10. UU No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah sebutan Kotamadya berubah menjadi Kota.

4.2 Lambang Kota Pekanbaru



BENTUK UMUM LAMBANG

- 1) Perisai yang berbentuk gerbang kota.
- 2) Setangkai padi dan sedahan kapas.
- 3) Satu lingkaran rantai.
- 4) Roda terbang.
- 5) Pohon karet dan menara minyak memakai takal.

WARNA LAMBANG

- 1) Merah
- 2) Putih
- 3) Hijau
- 4) Kuning

Dipakai pula warna hitam dan warna sebenarnya alam.

Sedangkan warna merah putih dipakai ruangan perisai ditengah-tengah.

ARTI LAMBANG

1. Perisai dengan memakai pintu gerbang kota warna hitam mewujudkan lambang dari sebuah kota.
2. Lima buah pintu gerbang berarti Pancasila yang

menjadi dasar Negara Republik Indonesia.

3. Padi dan kapas lambang kemakmuran atau sandang pangan rakyat.
4. Rantai yang melingkari mengartikan kekokohan persatuan rakyat.
5. Roda terbang melambangkan perkembangan yang dinamis.
6. Pohon karet, menara minyak takal berarti sebagai kota dagang dan kota pelabuhan yang banyak mengeksport hasil hutan dan hasil bumi.
7. Ditengah-tengah perisai yang berbentuk jantung terdapat sebuah tombak bambu yang tangkainya berwarna coklat tua, matanya berwarna perak tegak lurus, mewujudkan kepahlawanan (kekuatan rakyat) dalam merebut dan mempertahankan kemerdekaan tanah air.
8. Garis lurus melintang yang terletak antara merah putih, maksudnya melukiskan khatulistiwa.

4.3 Visi Kota Pekanbaru

Pernyataan visi yang dirumuskan oleh aparat penyelenggara pemerintah Kota Pekanbaru menuju tahun 2020 adalah **"Terwujudnya Kota Pekanbaru Sebagai Pusat Perdagangan Dan Jasa, Pendidikan serta Pusat Kebudayaan Melayu, Menuju Masyarakat Sejahtera yang Berlandaskan Iman dan Taqwa"**.

Visi tersebut diatas mengandung makna sebagai berikut:

1. Pusat Perdagangan dan Jasa, menggambarkan keadaan masyarakat Kota Pekanbaru yang diinginkan dalam decade 20 tahun kedepan Pemerintah Kota Pekanbaru dengan dukungan masyarakatnya yang dinamis akan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mewujudkan Kota Pekanbaru menjadi pusat perdagangan dan jasa di kawasan Sumatera.
2. Pusat Pendidikan, pemerintah Kota Pekanbaru kedepan akan selalu berusaha untuk memberdayakan masyarakatnya agar dapat berperan serta secara aktif meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam rangka menciptakan pembangunan manusia seutuhnya. Pemberdayaan sumber daya manusia lebih diarahkan kepada terwujudnya sarana dan prasarana pendidikan formal dan non-formal dibidang keahlian dan kejuruan yang terpadu diikuti dengan upaya penyiapan sarana dan prasarana pra pendidikan sampai perguruan tinggi. Dengan langkah tersebut sangat diharapkan dalam decade 20 tahun kedepan di Kota Pekanbaru akan dapat tersedia sarana pendidikan yang lengkap dan unggul.

3. Pusat Kebudayaan Melayu merupakan refleksi dari peradaban tatanan nilai-nilai budaya luhur masyarakat Kota Pekanbaru yang mantap dalam mempertahankan, melestarikan, menghayati, mengamalkan serta menumbuhkembangkan budaya Melayu. Kehendak menjadikan Kota Pekanbaru sebagai pusat kebudayaan Melayu antara lain akan diarahkan kepada tampilnya identitas fisik bangunan yang mencerminkan kepribadian daerah, adanya kawasan beridentitas adat Melayu serta makin mantapnya kehidupan adapt yang digali dari nilai-nilai luhur Melayu.
4. Masyarakat Sejahtera merupakan salah satu tujuan kehidupan masyarakat Kota Pekanbaru pada decade 20 tahun kedepan. Dalam kondisi ini dicitakan masyarakat akan dapat hidup dilingkungan yang relatif aman, bebas dari rasa takut dan serba kecukupan lahir batin secara seimbangan dan selaras baik material maupun spiritual yang didukung dengan terpenuhinya kualitas gizi, kesehatan, kebersihan dan lingkungan.
5. Berlandaskan iman dan taqwa merupakan landasan spiritual moral, norma dan etika dimana masyarakat pada kondisi tertentu mempunyai pikiran, akal sehat dan daya tangkal terhadap segala sesuatu yang merugikan dengan memperkuat sikap dan perilaku individu melalui pembinaan agama bersama-sama yang tercermin dalam kehidupan yang harmonis, seimbang dan selara.

4.4 Moto dan Slogan Kota Pekanbaru

Kota pekanbaru yang dikenal dengan slogan "**KOTAKU, KOTAMU DAN KOTA KITA BERTUAH**", mempunyai motto: **BERSIH, TERTIB, USAHA BERSAMA, AMAN, dan HARMONIS** dengan arti:

1. **BERSIH**

Bersih lahir, jiwa, rumahtangga, lingkungan pasar, pendidikan, tempat hiburan/rekreasi, jalur hijau dan pusat kesehatan.

2. **TERTIB**

Tertib pribadi, keluarga, lingkungan pekerjaan, beribadat, lalu lintas sehingga terwujud warga yang selalu menjunjung tinggi norma kaidah dan peraturan yang berlaku.

3. **USAHABERSAMA**

Keterlibatan kebersamaan dari pemerintah, orpol, ormas, generasi muda, alim ulama, cerdik cendekiawan, seniman dan seluruh lapisan masyarakat dalam berfikir dan berusaha guna mewujudkan pembangunan untuk kesejahteraan rakyat.

4. **AMAN**

Rasa tentram setiap pribadi, keluarga, lingkungan masyarakat dan kotanya dari gangguan ancaman dan hambatan dalam berfikir dan berusaha guna menjalankan ibadah dan melaksanakan pembangunan.

5. **HARMONIS**

Serasi, seiya sekata, senasib, sepenanggungan saling hormat menghormati. Setukul bagai palu Seciap bagai ayam Sedencing bagai besi Yang tua

dihormati Yang muda dikasihi Yang cerdik pandai dihargai Yang memerintah ditaati.

4.5 Wilayah Geografis Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru terletak antara 101°14' - 101°34' Bujur Timur dan 0°25' - 0°45' Lintang Utara. Dengan ketinggian dari permukaan laut berkisar 5 - 50 meter. Permukaan wilayah bagian utara landai dan bergelombang dengan ketinggian berkisar antara 5 - 11 meter. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1987 Tanggal 7 September 1987 Daerah Kota Pekanbaru diperluas dari ± 62,96 Km² menjadi ± 446,50 Km², terdiri dari 8 Kecamatan dan 45 Kelurahan/Desa. Dari hasil pengukuran/pematokan di lapangan oleh BPN Tk. I Riau maka ditetapkan luas wilayah Kota Pekanbaru adalah 632,26 Km². Dengan meningkatnya kegiatan pembangunan menyebabkan meningkatnya kegiatan penduduk disegala bidang yang pada akhirnya meningkatkan pula tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap penyediaan fasilitas dan utilitas perkotaan serta kebutuhan Lainnya. Untuk lebih terciptanya tertib pemerintahan dan pembinaan wilayah yang cukup luas, maka dibentukkan Kecamatan Baru dengan Perda Kota Pekanbaru No. 4 Tahun 2003 menjadi 12 Kecamatan dan Kelurahan/Desa baru dengan Perda tahun 2003 menjadi 58 Kelurahan/Desa. Kota Pekanbaru berbatasan dengan daerah Kabupaten/Kota :

- a. Sebelah Utara : Kabupaten Siak dan Kabupaten Kampar
- b. Sebelah Selatan : Kabupaten Kampar dan Kabupaten Pelalawan
- c. Sebelah Timur : Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan
- d. Sebelah Barat : Kabupaten Kampar

Kota Pekanbaru dibelah oleh Sungai Siak yang mengalir dari barat ke timur. Memiliki beberapa anak sungai antara lain : Sungai Umban Sari, Air Hitam, Siban, Setukul, Pengambang, Ukui, Sago, Senapelan, Limau, Tampan dan Sungai Sail. Sungai Siak juga merupakan jalur perhubungan lalu lintas perekonomian rakyat pedalaman ke kota serta dari daerah lainnya.

Kota Pekanbaru pada umumnya beriklim tropis dengan suhu udara maksimum berkisar antara 34,1° C - 35,6° C dan suhu minimum antara 20,2° C - 23,0°C.

Curah hujan antara 38,6 - 435,0 mm/tahun dengan keadaan musim berkisar :

- a. Musim hujan jatuh pada bulan Januari s/d April dan September s/d Desember.
- b. Musim Kemarau jatuh pada bulan Mei s/d Agustus Kelembapan maksimum antara 96% - 100%. Kelembapan minimum antara 46% - 62%.

Kota Pekanbaru merupakan Ibukota Propinsi Riau yang mempunyai jarak lurus dengan kota-kota lain sebagai Ibukota Propinsi lainnya sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jarak Kota Pekanbaru Dengan Kota Lain Sebagai Ibu Kota Propinsi Riau.

Kota Pekanbaru	Teluk Kuantan	= 160 Km
	Rengat	= 159 Km
	Tembilahan	= 21.3,5 Km
	Kerinci	= 33,5 Km
	Siak	= 74,5 Km
	Bangkinang	= 51 Km
	Pasir Pangaraian	= 132,5 Km
	Bengkalis	= 128 Km
	Bagan Siapiapi	= 192,5 Km
	Dumai	= 125 Km

Sumber: Kantor Walikota Pekanbaru Tahun 2012.

4.6 Daftar Wali Kota Pekanbaru

Tabel 4.2 Daftar Pejabat Wali Kota Pekanbaru.

No.	Nama Pejabat	Masa Jabatan
1.	Datuk Wan Abdul Rahman	17 Mei 1946 s/d 11 November 1950
2.	Datuk Wan Ahmad	11 November 1950 s/d 07 Mei 1953
3.	Tengku Ilyas	07 Mei 1953 s/d 01 Juni 1956
4.	Muhammad Yunus	01 Juni 1956 s/d 14 Mei 1958
5.	Okan Jamil	14 Mei 1958 s/d 09 November 1959
6.	Datuk Wan Abdul Rachman	09 November 1959 s/d 29 Maret 1962
7.	Tengku Bay	29 Maret 1962 s/d 01 Juni 1968
8.	Raja Rusli, BA	01 Juni 1968 s/d 10 Desember 1970
9.	Abdul Rahmand Hamid	10 Desember 1970 s/d 05 Juli 1981
10.	H. Ibrahim Arsyad, SH	05 Juli 1981 s/d 21 Juli 1986
11.	Drs. Farouq Alwi	21 Juli 1986 s/d 22 Juli 1991
12.	H. Oesman Effendi Apan, SH	22 Juli 1991 s/d 18 Juli 2001
13.	Drs. H. Herman Abdullah, MM	18 Juli 2001 s/d 17 Juli 2006
14.	Drs. H. Herman Abdullah, MM	17 Juli 2006 s/d 18 Juli 2011
15.	H.Firdaus ,ST,MT	25 Januari 2012 s/d 2017

Sumber: Kantor Wali Kota Pekanbaru Tahun 2012.

4.7 Satuan Kerja Perangkat Daerah

Daftar Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru.

Tabel 4.3 Daftar Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.

No	Nama Satuan Kerja Perangkat Daerah	Alamat	Telepon
1.	Sekretariat Daerah	Jl. Jend. Sudirman No. 464	(0761) 31543
2.	Sekretariat DPRD	Jl. Jend. Sudirman	(0761) 21661
3.	Inspektorat	Jl. Mustafa Sari	(0761) 35066
4.	Badan Kepegawaian Daerah	Jl. Jend. Sudirman No. 464	(0761) 31543
5.	Badan Lingkungan Hidup	Jl. Pepaya	(0761) 855850
6.	Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat	Jl. Cut Nyak Dien	(0761) 35071
7.	Badan Penanaman Modal dan Promosi	Jl. Arifin Ahmad	(0761) 39399, 39499
8.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Jl. Jend. Sudirman No. 464	(0761) 20098
9.	Badan Pelayanan Terpadu	Jl. Jend. Sudirman No. 464	(0761) 28262
10.	Badan Pemberdayaan Perempuan, Masyarakat dan Keluarga Berencana	Jl. Puyuh	(0761)
11.	Kantor Perpustakaan Arsip	Jl. Jend. Sudirman No. 464	(0761) 859318
12.	Kantor Satuan Polisi Pamong Praja	Jl. Jend. Sudirman No. 464	(0761) 31543
13.	Dinas Pendidikan	Jl. Patimura	(0761) 42788
14.	Dinas Kesehatan	Jl. Melur	(0761) 23213

15.	Dinas Sosial dan Pemakaman	Jl. Jend. Sudirman	(0761) 22602
16.	Dinas Tenaga Kerja	Jl. Kapling I	(0761) 21264
17.	Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika	Jl. Sutomo	(0761) 21819
18.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Jl. Mustafa Sari	(0761) 35463
19.	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	Jl. Arifin Ahmad	(0761) 39184
20.	Dinas Pekerjaan Umum	Jl. Parit Indah	(0761) 571524
21.	Dinas Tata Ruang dan Bangunan	Jl. Cut Nyak Dien	(0761) 40516
22.	Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah	Jl. Teratai	(0761) 21462
23.	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Jl. Teratai	(0761) 21669
24.	Dinas Pertanian	Jl Ibrahim Sattah No. 30	(0761) 26095
25.	Dinas Kebersihan dan Pertamanan	Jl. Datuk Setia Maharaja	(0761) 31516
26.	Dinas Pasar	Jl. Dagang	(0761) 26360, 26361
27.	Dinas Pemadam Kebakaran	Jl. Teratai	(0761) 22382
28.	Dinas Pendapatan Daerah	Jl. Teratai	
29.	Dinas Pemuda dan Olahraga	Jl. kuantan II	(0761) 849661
30.	Kecamatan Tampan	Jl. Soebrantas No. 52	(0761) 63317
31.	Kecamatan Payung Sekaki	Jl. Arengka No. 56	
32.	Kecamatan Bukit Raya	Jl. Kaharudin Nasution No. 37	(0761) 674683
33.	Kecamatan Marpoyan Damai	Jl. Arifin Ahmad	
34.	Kecamatan Tenayan Raya	Jl. Hang Tuah	
35.	Kecamatan Lima Puluh	Jl. S. Syarif Qasim No.	(0761)

		132	21720
36.	Kecamatan Sail	Jl. Mulyarejo No. 6	(0761) 35840
37.	Kecamatan Pekanbaru Kota	Jl. Tuanku Umar No. 20	(0761) 20550
38.	Kecamatan Sukajadi	Jl. Jend. A. Yani No. 198	(0761) 21086
39.	Kecamatan Senapelan	Jl. Panglima Undan No. 47	(0761) 22046
40.	Kecamatan Rumbai	Jl. Sri Indra Pekanbaru	(0761) 52795
41.	Kecamatan Rumbai Pesisir	Jl. Sekolah No. 3	(0761) 51080
42.	Kelurahan Simpang Baru	Jl. Hr Soebrantas No. 52	
43.	Kelurahan Sidomulyo Barat	Jl. Purawodadi	
44.	Kelurahan Tuah Karya	Jl. Budi Daya Gg. Budi Lestari	
45.	Kelurahan Delima	Jl. Delima	
46.	Kelurahan Labuh Baru Timur	Jl. Adi Sucipto Pekanbaru	
47.	Kelurahan Tampan	Jl. H. Subrantas	
48.	Kelurahan Air Hitam	Jl. Riau Ujung Pekanbaru	
49.	Kelurahan Labuh Baru Barat	Jl. musyawarah Pekanbaru	
50.	Kelurahan Simpang Tiga	Jl. Unggas Pekanbaru	
51.	Kelurahan Tangkerang Selatan	Jl. Harapan raya	
52.	Kelurahan Tangkerang Utara	Jl. Sakuntala	
53.	Kelurahan Tangkerang Labuai	Jl. Kelapa Sawit Pekanbaru	
54.	Kelurahan Tangkerang Tengah	Jl. Garuda Pekanbaru	
55.	Kelurahan Tangkerang Barat	Jl. Todak Pekanbaru	
56.	Kelurahan Maharatu	Jl. Kaharuddin Nasution	
57.	Kelurahan Sidomulyo Timur	Jl. Adi Sucipto Pekanbaru	
58.	Kelurahan Wonorejo	Jl. Paus Pekanbaru	

59.	Kelurahan Kulim	Jl. Lintas Timur / Hangtuah	
60.	Kelurahan Tangkerang Timur	Jl. Mangga Besar Pekanbaru	
61.	Kelurahan Rejosari	Jl. Pendopo Pekanbaru	
62.	Kelurahan Sail	Jl. Raya Hangtuah No.275	
63.	Kelurahan Rintis	Jl. Syarif Kasim No. 128	
64.	Kelurahan Sekip	Jl. Kuantan I no 2	
65.	Kelurahan Tanjung Rhu	Jl. Hijrah Sumber Sari No. 44 Pekanbaru	
66.	Kelurahan Pesisir	Jl. Syari Kasim gg Selamat No 44 Pekanbaru	
67.	Kelurahan Cinta Raja	Jl. Pattimura No. 42	
68.	Kelurahan Sukamaju	Jl. Sukamaju II	
69.	Kelurahan Sukamulia	Jl. Hang Tuah No. 32	(0761) 41878
70.	Kelurahan Simpang Empat	Jl. Rupat Pekanbaru	(0761) 20069
71.	Kelurahan Sumahilang	Jl. Hang Tuah No 68	(0761) 22536
72.	Kelurahan Tanah Datar	Jl. Muslimin Pekanbaru	(0761) 22762
73.	Kelurahan Kota Baru	Jl. A Yani	(0761) 23708
74.	Kelurahan Sukaramai	Jl. Nilam Pekanbaru	(0761) 23564
75.	Kelurahan Kota Tinggi	Jl. Gatot Subroto	
76.	Kelurahan Jadirejo	Jl. Kusuma No 13	(0761) 32982
77.	Kelurahan Kampung Tengah	Jl. Ketitiran Pekanbaru	
78.	Kelurahan Kampung Melayu	Jl. Nuri Pekanbaru	
79.	Kelurahan Kedung Sari	Jl. Melur Pekanbaru	
80.	Kelurahan Harjo Sari	Jl. Pelanduk No 25	
81.	Kelurahan Sukajadi	Jl. Kamboja gg Surya No. 99	(0761) 848986

82.	Kelurahan Pulau Karam	Jl. Teratai Bawah Pekanbaru	(0761) 37499
83.	Kelurahan Padang Bulan		
84.	Kelurahan Padang Terubuk	Jl. Melur Ujung Pekanbaru	
85.	Kelurahan Sago	Jl. Samratulangi	
86.	Kelurahan Kampung Dalam	Jl. Kampung Dalam No.54	(0761) 22365
87.	Kelurahan Kampung Bandar	Jl. Merbau Pekanbaru	
88.	Kelurahan Kampung Baru	Jl. Jati Pekanbaru	
89.	Kelurahan Umban Sari	Jl. Umban Sari Atas	
90.	Kelurahan Rumbai Bukit	Jl. Sri Indra Pekanbaru	
91.	Kelurahan Muara Fajar		
92.	Kelurahan Palas	Jl. Siak II Pekanbaru	
93.	Kelurahan Sri Meranti		
94.	Kelurahan Meranti Pandak	Jl. yos Sudarso No. 2	(0761) 52975
95.	Kelurahan Limbungan	Jl. Sembilang Pekanbaru	
96.	Kelurahan Lembah Sari	Jl. Pramungka Pekanbaru	
97.	Kelurahan Lembah Damai	Jl. Lembah Damai Pekanbaru	
98.	Kelurahan Limbungan Baru	Jl. Muara Fajar Perumnas Rmbai Pekanbaru	

Sumber : Kantor WaliKota Pekanbaru Tahun 2012.

BAB V

HASIL PENELITIAN

5.1 Identitas Responden

Seperti yang dikemukakan pada bab terdahulu, bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Walikota Pekanbaru. Namun sebelum penulis menjelaskan secara terperinci hasil penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut diatas, ada baiknya terlebih dahulu melihat gambaran umum atau karakteristik responden. Selanjutnya ciri-ciri responden tersebut dapat diharapkan memperjelas dan menambah informasi yang akan berguna untuk menggambarkan latar belakang responden.

Dalam penulisan ini responden berjumlah 70 orang. Jadi total kuessioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuessioner yang disebarkan adalah 70 rangkap. Sedangkan data responden terlihat pada tabel 5.1 dibawah ini :

Tabel 5.1 Data Responden Berdasarkan Umur

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	25 - 35 tahun	20	29%
2	36 - 45 tahun	22	31%
3	46 - 55 tahun	19	27%
4	56 - 65 tahun	9	13%
Total		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa yang berumur 25-35 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 29 %, yang berumur antara 36-45 tahun sebanyak

22 orang atau sebesar 31%, yang berumur, sedangkan yang berumur 46-55 tahun sebanyak 19 orang atau 27%.

Tabel 5.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	30	43%
2	Perempuan	40	57%
Total		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa data responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang atau sebesar 43%. Dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 40 orang atau sebesar 57 %.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu modal untuk melakukan pekerjaan. Pendidikan formal pegawai sangat menentukan pada kemampuan berfikir pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat pendidikan responden dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 5.3 Data responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	SLTP	0	0%
2	SMU	13	19%
3	Akademi/Diploma	22	31%
4	Sarjana S1, S2, S3	35	50%
Jumlah		70	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

5.1 Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang diteliti. Terdiri dari 1 (satu) variabel terikat dan (satu) variabel bebas. *kompensasi* (variabel bebas) dan kinerja pegawai (variabel terikat). Melalui kuesioner yang telah disebar, diperoleh data mengenai variabel-variabel tersebut sebagai berikut :

5.1.1 *Kompensasi*

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. Jika seorang pegawai mendapat kompensasi yang setimpal dengan hasil kerjanya, maka pegawai dapat bekerja dengan tenang dan tekun. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterima jauh dari yang memadai, maka pegawai berpikir mendua, yaitu berusaha mencari penghasilan tambahan diluar, sehingga menyebabkan pegawai sering mangkir. Dengan demikian tentu akan berdampak terhadap kinerja pegawai dan memunculkan ke egoisan pegawai dalam bekerja, yang mana seharusnya melayani masyarakat akan tetapi lebih mengutamakan kepentingan pribadi, kelompok, atau golongan.

Masalah kompensasi bukanlah masalah yang mudah, karena perlu pemahaman dalam penerapannya agar tidak keluar dari aturan yang ada. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat pada setiap pegawai akan terdorong motivasi dalam bekerja serta menjalankan tugasnya dengan maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Defino Efka salah seorang pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru, beliau mengatakan : “*Gaji yang*

saya terima setiap bulannya sudah mencukupi kebutuhan saya dan keluarga dan saya merasa puas dengan pemberian gaji yang saya terima setiap bulannya”.

(Hasil Wawancara, Selasa 8 Mei 2012)

Dari hasil wawancara diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa pemeberian gaji setiap bulannya telah mencukupi kebutuhan pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pemeberian gaji yang diterima pegawai setiap bulannya di Kantor Walikota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Gaji Di Kantor Walikota Pekanbaru

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memuaskan	41	59 %
2	Memuaskan	29	41 %
3	Cukup Memuaskan	0	0 %
4	Kurang Memuaskan	0	0 %
5	Tidak Memuaskan	0	0 %
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.4 tersebut diatas, menggambarkan bahwa dari 70 responden, sekitar 41 responden atau sekitar 59 % responden yang mengatakan “**Sangat Memuaskan**”, yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru dalam hal pemberian gaji yang diterima sudah puas serta tidak adanya keterlambatan penerimaan gaji bagi pegawai.

Sedangkan yang masuk dalam kriteria **“Memuaskan”** adalah sebanyak 29 responden atau sekitar 41 % responden dalam artian bahwa responden telah puas dengan pemberian gaji yang diterima setiap bulan serta sesuai dengan tingkat jabatan atau golongan pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 0 responden atau sekitar 0% responden yang mengatakan **“Cukup Memuaskan”** , **“Kurang Memuaskan”** dan **“Tidak Memuaskan”** dalam artian bahwa responden tidak memilih salah satu kriteria jawaban tanggapan responden.

Berdasarkan tabel 5.4 diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru dalam hal pemberian gaji yang diterima sudah puas serta sesuai dengan pangkat atau golongan pegawai. Ini dilihat berdasarkan besarnya tanggapan responden dengan kriteria **“Sangat Memuaskan”** sebanyak 41 responden atau sekitar 59 %.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai jumlah gaji yang diterima cukup memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari di Kantor Walikota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Gaji Yang Diterima Cukup Memenuhi Kebutuhan Hidup Sehari-Hari Di Kantor Walikota Pekanbaru

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memuaskan	51	73 %
2	Memuaskan	18	26 %
3	Cukup Memuaskan	1	1 %
4	Kurang Memuaskan	0	0 %
5	Tidak Memuaskan	0	0 %
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.5 tersebut diatas, menggambarkan bahwa dari 70 responden, sekitar 51 responden atau sekitar 73 % responden yang mengatakan **“Sangat Memuaskan”**, yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru dalam hal jumlah gaji yang diterima sudah memuaskan kebutuhan hidup sehari–hari pegawai tersebut.

Sedangkan yang masuk dalam kriteria **“Memuaskan”** adalah sebanyak 18 responden atau sekitar 26% responden dalam artian bahwa responden telah puas dengan pemberian gaji yang diterima setiap bulan serta telah mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari pegawai.

Selanjutnya sekitar 1 responden atau sekitar 1% responden yang mengatakan **“Cukup Memuaskan”** , **“Kurang Memuaskan”** dan **“Tidak Memuaskan”** dalam artian bahwa responden tidak memilih salah satu kriteria jawaban tanggapan responden.

Berdasarkan tabel 5.5 diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru dalam hal jumlah gaji yang diterima sudah memuaskan kebutuhan hidup sehari–hari pegawai tersebut. Ini dilihat berdasarkan besarnya tanggapan responden dengan kriteria **“Sangat Memuaskan”** sebanyak 51 responden atau sekitar 73 %.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sistem gaji setiap bulannya tepat waktu di Kantor Walikota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6 Tanggapan Responden Mengenai Sistem Penerimaan Gaji Setiap Bulannya Tepat Waktu Di Kantor Walikota Pekanbaru

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memuaskan	40	57 %
2	Memuaskan	27	39 %
3	Cukup Memuaskan	3	4%
4	Kurang Memuaskan	0	0 %
5	Tidak Memuaskan	0	0 %
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.6 tersebut diatas, menggambarkan bahwa dari 70 responden, sekitar 40 responden atau sekitar 57% responden yang mengatakan **“Sangat Memuaskan”**, yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru dalam hal sistem penerimaan gaji pada setiap bulannya tepat pada waktu di Kantor Walikota Pekanbaru.

Sedangkan yang masuk dalam kriteria **“Memuaskan”** adalah sebanyak 27 responden atau sekitar 39% responden dalam artian bahwa responden telah puas dengan sistem penerimaan gaji pada setiap bulannya tepat pada waktu di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 3 responden atau sekitar 4% responden yang mengatakan **“Cukup Memuaskan”** dalam artian bahwa pegawai cukup puas dengan sistem penerimaan gaji pada setiap bulannya tepat pada waktu di Kantor Walikota Pekanbaru.

Sedangkan Kriteria **“Kurang Memuaskan”** dan **“Tidak Memuaskan”** responden tidak memberikan tanggapan jawaban pada kriteria tersebut 0

responden atau sekitar 0% dalam artian bahwa responden tidak memilih salah satu kriteria jawaban tanggapan responden.

Berdasarkan tabel 5.6 diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru dalam hal sistem penerimaan gaji pada setiap bulannya tepat pada waktu di Kantor Walikota Pekanbaru Ini dilihat berdasarkan besarnya tanggapan responden dengan kriteria **“Sangat Memuaskan”** sebanyak 40 responden atau sekitar 57%.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pemberian upah berdasarkan hasil kinerja pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Upah Berdasarkan Hasil Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memuaskan	34	49%
2	Memuaskan	36	51%
3	Cukup Memuaskan	0	0 %
4	Kurang Memuaskan	0	0 %
5	Tidak Memuaskan	0	0 %
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.7 tersebut diatas, menggambarkan bahwa dari 70 responden, sekitar 34 responden atau sekitar 49% responden yang mengatakan **“Sangat Memuaskan”**, yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru dalam hal pemberian upah berdasarkan hasil kinerja pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Sedangkan yang masuk dalam kriteria **“Memuaskan”** adalah sebanyak 36 responden atau sekitar 51% responden dalam artian bahwa responden telah puas dengan pemberian upah berdasarkan hasil kinerja pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 0 responden atau sekitar 0% responden yang mengatakan **“Cukup Memuaskan”**, **“Kurang Memuaskan”** dan **“Tidak Memuaskan”** dalam artian bahwa responden tidak memilih kriteria tersebut.

Berdasarkan tabel 5.7 diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Ini dilihat berdasarkan besarnya tanggapan responden dengan kriteria **“Memuaskan”** dalam artian pegawai sangat terpuaskan dengan pemberian upah berdasarkan hasil kinerja pegawai di kantor Walikota Pekanbaru ini dilihat berdasarkan tanggapan responden sebanyak 36 responden atau sekitar 51%.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sistem kompensasi yang berlaku dalam meningkatkan kinerja sudah berjalan dengan baik di Kantor Walikota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Sistem Kompensasi Yang Berlaku Dalam Meningkatkan Kinerja Sudah Berjalan Dengan Baik Di Kantor Walikota Pekanbaru

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memuaskan	52	74%
2	Memuaskan	16	23%
3	Cukup Memuaskan	2	3%
4	Kurang Memuaskan	0	0 %
5	Tidak Memuaskan	0	0 %
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.8 tersebut diatas, menggambarkan bahwa dari 70 responden, sekitar 52 responden atau sekitar 74% responden yang mengatakan **“Sangat Memuaskan”**, yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru dalam hal sistem kompensasi yang berlaku dalam meningkatkan kinerja sudah berjalan dengan baik.

Sedangkan yang masuk dalam kriteria **“Memuaskan”** adalah sebanyak 16 responden atau sekitar 23% responden dalam artian bahwa responden telah puas dengan sistem kompensasi yang berlaku dalam meningkatkan kinerja sudah berjalan dengan baik di kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 2 responden atau sekitar 3% responden yang mengatakan **“Cukup Memuaskan”** dalam artian bahwa pegawai cukup puas dengan sistem kompensasi yang berlaku dalam meningkatkan kinerja sudah berjalan dengan baik.

Selanjutnya sekitar 0 responden atau sekitar 0% responden yang mengatakan **“Kurang Memuaskan”** dan **“Tidak Memuaskan”** dalam artian bahwa responden tidak memilih kriteria tersebut.

Berdasarkan tabel 5.8 diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Ini dilihat berdasarkan besarnya tanggapan responden dengan kriteria **“Sangat Memuaskan”** dalam artian pegawai sangat terpuaskan dengan sistem kompensasi yang berlaku dalam meningkatkan kinerja sudah berjalan dengan baik di Kantor Walikota Pekanbaru. Ini dilihat berdasarkan tanggapan responden sebanyak 52 responden atau sekitar 74%.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pemberian insentif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.9 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Insentif Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memuaskan	39	56%
2	Memuaskan	29	41%
3	Cukup Memuaskan	2	3%
4	Kurang Memuaskan	0	0 %
5	Tidak Memuaskan	0	0 %
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.9 tersebut diatas, menggambarkan bahwa dari 70 responden, sekitar 39 responden atau sekitar 56% responden yang mengatakan **“Sangat Memuaskan”**, yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru dalam hal pemberian insentif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Sedangkan yang masuk dalam kriteria **“Memuaskan”** adalah sebanyak 29 responden atau sekitar 41% responden dalam artian bahwa responden telah puas dengan pemberian insentif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 2 responden atau sekitar 3% responden yang mengatakan **“Cukup Memuaskan”** dalam artian bahwa pegawai cukup puas

dengan pemberian insentif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 0 responden atau sekitar 0% responden yang mengatakan “**Kurang Memuaskan**” dan “**Tidak Memuaskan**” dalam artian bahwa responden tidak memilih kriteria tersebut.

Berdasarkan tabel 5.9 diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Ini dilihat berdasarkan besarnya tanggapan responden dengan kriteria “**Sangat Memuaskan**” dalam artian pegawai sangat terpuaskan dengan pemberian insentif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru. Ini dilihat berdasarkan tanggapan responden sebanyak 39 responden atau sekitar 56%.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kompensasi berbentuk upah terhadap hasil kinerja pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Berbentuk Upah Terhadap Hasil Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memuaskan	33	47%
2	Memuaskan	37	53%
3	Cukup Memuaskan	0	0 %
4	Kurang Memuaskan	0	0 %
5	Tidak Memuaskan	0	0 %
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.10 tersebut diatas, menggambarkan bahwa dari 70 responden, sekitar 33 responden atau sekitar 47% responden yang mengatakan

“Sangat Memuaskan”, yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru dalam hal kompensasi berbentuk upah terhadap hasil kinerja pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Sedangkan yang masuk dalam kriteria **“Memuaskan”** adalah sebanyak 37 responden atau sekitar 53% responden dalam artian bahwa responden telah puas dengan kompensasi berbentuk upah terhadap hasil kinerja pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 0 responden atau sekitar 0% responden yang mengatakan **“Cukup Memuaskan”**, **“Kurang Memuaskan”** dan **“Tidak Memuaskan”** dalam artian bahwa responden tidak memilih kriteria tersebut.

Berdasarkan tabel 5.10 diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Ini dilihat berdasarkan besarnya tanggapan responden dengan kriteria **“Memuaskan”** dalam artian pegawai sangat terpuaskan dengan kompensasi berbentuk upah terhadap hasil kinerja pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru. Ini dilihat berdasarkan tanggapan responden sebanyak 37 responden atau sekitar 53%.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Amrul salah seorang pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru, beliau mengatakan : *“Kami puas dengan bentuk penghargaan yang diberikan Kantor Walikota Pekanbaru atas hasil kinerja pegawai yang baik”*. (Selasa, 15 Mei 2012)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bentuk penghargaan kepada pegawai yang mempunyai kinerja baik di Kantor Walikota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Bentuk Penghargaan Kepada Pegawai Yang mempunyai Kinerja Baik Di Kantor Walikota Pekanbaru

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memuaskan	39	56 %
2	Memuaskan	29	41 %
3	Cukup Memuaskan	2	3%
4	Kurang Memuaskan	0	0 %
5	Tidak Memuaskan	0	0 %
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.11 tersebut diatas, menggambarkan bahwa dari 70 responden, sekitar 39 responden atau sekitar 56% responden yang mengatakan **“Sangat Memuaskan”**, yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru dalam hal bentuk penghargaan kepada pegawai yang mempunyai kinerja baik di Kantor Walikota Pekanbaru.

Sedangkan yang masuk dalam kriteria **“Memuaskan”** adalah sebanyak 29 responden atau sekitar 41% responden dalam artian bahwa responden telah puas dengan bentuk penghargaan kepada pegawai yang mempunyai kinerja baik di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 2 responden atau sekitar 3% responden yang mengatakan **“Cukup Memuaskan”** dalam artian bahwa pegawai cukup puas dengan bentuk penghargaan kepada pegawai yang mempunyai kinerja baik di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 0 responden atau sekitar 0% responden yang mengatakan “**Kurang Memuaskan**” dan “**Tidak Memuaskan**” dalam artian bahwa responden tidak memilih kriteria tersebut.

Berdasarkan tabel 5.11 diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Ini dilihat berdasarkan besarnya tanggapan responden dengan kriteria “**Sangat Memuaskan**” dalam artian pegawai sangat terpuaskan dengan bentuk penghargaan kepada pegawai yang mempunyai kinerja baik di Kantor Walikota Pekanbaru. Ini dilihat berdasarkan tanggapan responden sebanyak 39 responden atau sekitar 56%.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Azhar salah seorang pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru, Beliau mengatakan : “*Fasilitas untuk menunjang pekerjaan pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru sudah memadai dan kami disini terbantu dalam menyelesaikan pekerjaan*”. (Hasil Wawancara Selasa, 15 Mei 2012)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai ketersediaan fasilitas untuk menunjang pekerjaan yang pegawai terima di Kantor Walikota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Ketersediaan Fasilitas Untuk Menunjang Pekerjaan Yang Pegawai Terima Di Kantor Walikota Pekanbaru

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memuaskan	33	47 %
2	Memuaskan	37	53 %
3	Cukup Memuaskan	0	0 %
4	Kurang Memuaskan	0	0 %
5	Tidak Memuaskan	0	0 %
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.12 tersebut diatas, menggambarkan bahwa dari 70 responden, sekitar 33 responden atau sekitar 47% responden yang mengatakan **“Sangat Memuaskan”**, yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru dalam hal ketersediaan fasilitas untuk menunjang pekerjaan yang pegawai terima di Kantor Walikota Pekanbaru.

Sedangkan yang masuk dalam kriteria **“Memuaskan”** adalah sebanyak 37 responden atau sekitar 53% responden dalam artian bahwa responden telah puas dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang pekerjaan yang pegawai terima di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 0 responden atau sekitar 0% responden yang mengatakan **“Cukup Memuaskan”**, **“Kurang Memuaskan”** dan **“Tidak Memuaskan”** dalam artian bahwa responden tidak memilih kriteria tersebut.

Berdasarkan tabel 5.12 diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Ini dilihat berdasarkan besarnya tanggapan responden dengan kriteria **“Memuaskan”** dalam artian pegawai sangat terpuaskan dengan ketersediaan fasilitas untuk

menunjang pekerjaan yang pegawai terima di Kantor Walikota Pekanbaru. Ini dilihat berdasarkan tanggapan responden sebanyak 37 responden atau sekitar 53%.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai penghargaan yang diberikan berupa kenaikan golongan jabatan dari hasil kinerja pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak T. Efizir Junaidi salah seorang pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru, beliau mengatakan : *“Kami disini merasa puas dengan penghargaan berbentuk kenaikan golongan jabatan dari hasil kinerja di Kantor Walikota Pekanbaru”*. (Hasil wawancara, Kamis 10 Mei 2012)

Tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan Yang Diberikan Berupa Kenaikan Golongan Jabatan Dari Hasil Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memuaskan	50	71 %
2	Memuaskan	19	27 %
3	Cukup Memuaskan	1	1%
4	Kurang Memuaskan	0	0 %
5	Tidak Memuaskan	0	0 %
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.13 tersebut diatas, menggambarkan bahwa dari 70 responden, sekitar 50 responden atau sekitar 71% responden yang mengatakan **“Sangat Memuaskan”**, yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota

Pekanbaru dalam hal penghargaan yang diberikan berupa kenaikan golongan jabatan dari hasil kinerja pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Sedangkan yang masuk dalam kriteria **“Memuaskan”** adalah sebanyak 19 responden atau sekitar 27% responden dalam artian bahwa responden telah puas dengan hal penghargaan yang diberikan berupa kenaikan golongan jabatan dari hasil kinerja pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 1 responden atau sekitar 1% responden yang mengatakan **“Cukup Memuaskan”** dalam artian bahwa pegawai cukup puas dengan hal penghargaan yang diberikan berupa kenaikan golongan jabatan dari hasil kinerja pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 0 responden atau sekitar 0% responden yang mengatakan **“Kurang Memuaskan”** dan **“Tidak Memuaskan”** dalam artian bahwa responden tidak memilih kriteria tersebut.

Berdasarkan tabel 5.13 diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Ini dilihat berdasarkan besarnya tanggapan responden dengan kriteria **“Sangat Memuaskan”** dalam artian pegawai sangat terpuaskan dengan penghargaan yang diberikan berupa kenaikan golongan jabatan dari hasil kinerja pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru. Ini dilihat berdasarkan tanggapan responden sebanyak 50 responden atau sekitar 71%.

Bedasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Rukmini, beliau mengatakan : *“Kami disini dalam hal pemberian tunjangan dari Kantor Walikota Pekanbaru merasa puas tetapi perlu kejelasan kriteria-kriteria pegawai yang pantas mendapatkannya”*. (Hasil Wawancara, Selasa 15 Mei 2012)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tunjangan yang diberikan kepada pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Yang Diberikan Kepada Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memuaskan	33	47 %
2	Memuaskan	26	37 %
3	Cukup Memuaskan	11	16 %
4	Kurang Memuaskan	0	0 %
5	Tidak Memuaskan	0	0 %
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.14 tersebut diatas, menggambarkan bahwa dari 70 responden, sekitar 33 responden atau sekitar 47% responden yang mengatakan **“Sangat Memuaskan”**, yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru dalam hal tunjangan yang diberikan kepada pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Sedangkan yang masuk dalam kriteria **“Memuaskan”** adalah sebanyak 26 responden atau sekitar 37% responden dalam artian bahwa responden telah puas dengan hal tunjangan yang diberikan kepada pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 11 responden atau sekitar 16% responden yang mengatakan **“Cukup Memuaskan”** dalam artian bahwa pegawai cukup puas

dengan hal tunjangan yang diberikan kepada pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 0 responden atau sekitar 0% responden yang mengatakan **“Kurang Memuaskan”** dan **“Tidak Memuaskan”** dalam artian bahwa responden tidak memilih kriteria tersebut.

Berdasarkan tabel 5.14 diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Ini dilihat berdasarkan besarnya tanggapan responden dengan kriteria **“Sangat Memuaskan”** dalam artian pegawai sangat terpuaskan dengan tunjangan yang diberikan kepada pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru. Ini dilihat berdasarkan tanggapan responden sebanyak 33 responden atau sekitar 47%.

Tabel 5.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel kompensasi

Tabel	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Persentase
		SM	M	CM	KM	TM	
5.4	Menurut bapak/ibu, bagaimana pemberian gaji di instansi anda?	41 59%	29 41%	0 0 %	0 0 %	0 0 %	70 %
5.5	Menurut bapak/ibu, apakah jumlah gaji yang diterima cukup memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari?	51 73%	18 26%	1 1%	0 0 %	0 0%	70 %
5.6	Menurut bapak/ibu, apakah sistem penerimaan gaji setiap bulannya tepat waktu?	40 57%	27 39%	3 4%	0 0 %	0 0 %	70 %

5.7	Menurut bapak/ibu, bagaimana pemberian upah berdasarkan hasil kinerja pegawai?	34 49%	36 51%	0 0 %	0 0 %	0 0 %	70 %
5.8	Menurut bapak/ibu, apakah sistem kompensasi yang berlaku dalam meningkatkan kinerja sudah berjalan dengan baik?	52 74%	16 23%	2 3%	0 0 %	0 0 %	70 %
5.9	Menurut bapak/ibu, bagaimana pemberian insentif untuk meningkatkan kinerja pegawai?	39 56%	29 41%	2 3%	0 0 %	0 0%	70 %
5.10	Menurut bapak/ibu, bagaimana kompensasi berbentuk upah terhadap hasil kinerja pegawai?	33 47%	37 53%	0 0 %	0 0 %	0 0 %	70 %
5.11	Menurut bapak/ibu, bagaimana bentuk penghargaan kepada pegawai yang mempunyai kinerja baik di instansi anda?	39 46%	29 41%	2 3%	0 0 %	0 0 %	70 %
5.12	Menurut bapak/ibu, bagaimana ketersediaan fasilitas untuk menunjang pekerjaan yang anda terima?	33 47%	37 53%	0 0 %	0 0 %	0 0 %	70 %
5.13	Menurut bapak/ibu, bagaimana penghargaan yang diberikan berupa kenaikan golongan jabatan dari hasil kinerja pegawai?	50 71%	19 27%	1 1%	0 0 %	0 0 %	70 %
5.14	Menurut bapak/ibu, bagaiman tunjangan yang diberikan kepada pegawai?	33 47%	26 37%	11 16%	0 0 %	0 0 %	70 %

Jumlah	445	303	22	0	0	770%
Persentase	58%	39%	3%	0%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Keterangan :

Sangat Memuaskan (SM)

Memuaskan (M)

Cukup Memuaskan (CM)

Kurang Memuaskan (KM)

Tidak Memuaskan (TM)

Dari Tabel 5.15 Rekapitulasi tanggapan responden dapat dilihat besarnya tanggapan responden, bahwa menyatakan “**sangat memuaskan**” sebanyak 445 orang responden atau 58% responden. Kategori “**memuaskan**” sebanyak 303 orang responden atau 39% responden. Kategori “**cukup memuaskan**” sebanyak 22 orang responden atau 3% responden. Sedangkan kategori “**kurang memuaskan**” dan “**tidak memuaskan**” tidak ada jawaban responden.

5.1.2 Kinerja Pegawai

Menurut Harbani Pasolong (2008:175), konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya suatu tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tugas atau pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu di Kantor Walikota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Tugas Atau Pekerjaan Yang Diberikan Dapat Diselesaikan Tepat Waktu Di Kantor Walikota Pekanbaru

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memuaskan	49	70 %
2	Memuaskan	21	30 %
3	Cukup Memuaskan	0	0 %
4	Kurang Memuaskan	0	0 %
5	Tidak Memuaskan	0	0 %
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.16 tersebut diatas, menggambarkan bahwa dari 70 responden, sekitar 49 responden atau sekitar 70% responden yang mengatakan **“Sangat Memuaskan”**, yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru dalam hal tugas atau pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu di Kantor Walikota Pekanbaru.

Sedangkan yang masuk dalam kriteria **“Memuaskan”** adalah sebanyak 21 responden atau sekitar 30% responden dalam artian bahwa responden telah puas dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 0 responden atau sekitar 0% responden yang mengatakan **“Cukup Memuaskan”** , **“Kurang Memuaskan”** dan **“Tidak**

Memuaskan” dalam artian bahwa responden tidak memilih salah satu kriteria jawaban tanggapan responden.

Berdasarkan tabel 5.16 diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru dalam hal tugas atau pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu. Ini dilihat berdasarkan besarnya tanggapan responden dengan kriteria **“Sangat Memuaskan”** sebanyak 49 responden atau sekitar 70%.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah seorang pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru Bapak Basri, beliau mengatakan : “Kami bangga dengan hasil pekerjaan kantor yang dinilai berkualitas

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kualitas dari hasil pekerjaan pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.17 Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Dari Hasil Pekerjaan Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memuaskan	49	70 %
2	Memuaskan	18	26 %
3	Cukup Memuaskan	3	4%
4	Kurang Memuaskan	0	0 %
5	Tidak Memuaskan	0	0 %
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.17 tersebut diatas, menggambarkan bahwa dari 70 responden, sekitar 49 responden atau sekitar 70% responden yang mengatakan **“Sangat Memuaskan”**, yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota

Pekanbaru dalam hal kualitas dari hasil pekerjaan pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Sedangkan yang masuk dalam kriteria **“Memuaskan”** adalah sebanyak 18 responden atau sekitar 26% responden dalam artian bahwa responden telah puas dengan hal kualitas dari hasil pekerjaan pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 3 responden atau sekitar 4% responden yang mengatakan **“Cukup Memuaskan”** dalam artian bahwa pegawai cukup puas dengan hal kualitas dari hasil pekerjaan pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 0 responden atau sekitar 0% responden yang mengatakan **“Kurang Memuaskan”** dan **“Tidak Memuaskan”** dalam artian bahwa responden tidak memilih kriteria tersebut.

Berdasarkan tabel 5.17 diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Ini dilihat berdasarkan besarnya tanggapan responden dengan kriteria **“Sangat Memuaskan”** dalam artian pegawai sangat terpuaskan dengan kualitas dari hasil pekerjaan pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru. Ini dilihat berdasarkan tanggapan responden sebanyak 49 responden atau sekitar 70%.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sikap pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan Kantor Walikota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Yang Diberikan Kantor Walikota Pekanbaru

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memuaskan	26	37 %
2	Memuaskan	43	61 %
3	Cukup Memuaskan	1	2 %
4	Kurang Memuaskan	0	0 %
5	Tidak Memuaskan	0	0 %
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.18 tersebut diatas, menggambarkan bahwa dari 70 responden, sekitar 26 responden atau sekitar 37% responden yang mengatakan **“Sangat Memuaskan”**, yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru dalam hal sikap pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan Kantor Walikota Pekanbaru.

Sedangkan yang masuk dalam kriteria **“Memuaskan”** adalah sebanyak 43 responden atau sekitar 61% responden dalam artian bahwa responden telah puas dengan hal sikap pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 1 responden atau sekitar 2% responden yang mengatakan **“Cukup Memuaskan”** dalam artian bahwa pegawai cukup puas dengan hal sikap pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 0 responden atau sekitar 0% responden yang mengatakan “**Kurang Memuaskan**” dan “**Tidak Memuaskan**” dalam artian bahwa responden tidak memilih kriteria tersebut.

Berdasarkan tabel 5.18 diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Ini dilihat berdasarkan besarnya tanggapan responden dengan kriteria“ **Memuaskan**” dalam artian pegawai sangat terpuaskan dengan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan Kantor Walikota Pekanbaru. Ini dilihat berdasarkan tanggapan responden sebanyak 43 responden atau sekitar 61%.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan di Kantor Walikota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.19 Tanggapan Responden Mengenai Rasa Tanggungjawab Pegawai Terhadap Tugas Yang Diberikan Di Kantor Walikota Pekanbaru

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memuaskan	30	43 %
2	Memuaskan	36	51 %
3	Cukup Memuaskan	4	6 %
4	Kurang Memuaskan	0	0 %
5	Tidak Memuaskan	0	0 %
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.19 tersebut diatas, menggambarkan bahwa dari 70 responden, sekitar 30 responden atau sekitar 43% responden yang mengatakan “**Sangat Memuaskan**”, yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota

Pekanbaru dalam hal rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan di Kantor Walikota Pekanbaru.

Sedangkan yang masuk dalam kriteria “**Memuaskan**” adalah sebanyak 36 responden atau sekitar 51% responden dalam artian bahwa responden telah puas dengan hal rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 4 responden atau sekitar 6% responden yang mengatakan “**Cukup Memuaskan**” dalam artian bahwa pegawai cukup puas dengan hal rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 0 responden atau sekitar 0% responden yang mengatakan “**Kurang Memuaskan**” dan “**Tidak Memuaskan**” dalam artian bahwa responden tidak memilih kriteria tersebut.

Berdasarkan tabel 5.19 diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Ini dilihat berdasarkan besarnya tanggapan responden dengan kriteria “**Memuaskan**” dalam artian pegawai sangat terpuaskan dengan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan di Kantor Walikota Pekanbaru. Ini dilihat berdasarkan tanggapan responden sebanyak 36 responden atau sekitar 51%.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pemberian kesempatan pegawai untuk berprestasi di Kantor Walikota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.20 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Kesempatan Kepada Pegawai Untuk Berprestasi Di Kantor Walikota Pekanbaru

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memuaskan	36	51 %
2	Memuaskan	33	47 %
3	Cukup Memuaskan	1	2 %
4	Kurang Memuaskan	0	0 %
5	Tidak Memuaskan	0	0 %
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.20 tersebut diatas, menggambarkan bahwa dari 70 responden, sekitar 36 responden atau sekitar 51% responden yang mengatakan **“Sangat Memuaskan”**, yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru dalam hal pemberian kesempatan pegawai untuk berprestasi di Kantor Walikota Pekanbaru.

Sedangkan yang masuk dalam kriteria **“Memuaskan”** adalah sebanyak 33 responden atau sekitar 47% responden dalam artian bahwa responden telah puas dengan hal pemberian kesempatan pegawai untuk berprestasi di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 1 responden atau sekitar 2% responden yang mengatakan **“Cukup Memuaskan”** dalam artian bahwa pegawai cukup puas dengan hal pemberian kesempatan pegawai untuk berprestasi di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 0 responden atau sekitar 0% responden yang mengatakan **“Kurang Memuaskan”** dan **“Tidak Memuaskan”** dalam artian bahwa responden tidak memilih kriteria tersebut.

Berdasarkan tabel 5.20 diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Ini dilihat berdasarkan besarnya tanggapan responden dengan kriteria **“Sangat Memuaskan”** dalam artian pegawai sangat terpuaskan dengan pemberian kesempatan pegawai untuk berprestasi di Kantor Walikota Pekanbaru. Ini dilihat berdasarkan tanggapan responden sebanyak 36 responden atau sekitar 51%.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tingkat kehadiran pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.21 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kehadiran Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memuaskan	36	51 %
2	Memuaskan	34	49 %
3	Cukup Memuaskan	0	2 %
4	Kurang Memuaskan	0	0 %
5	Tidak Memuaskan	0	0 %
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.21 tersebut diatas, menggambarkan bahwa dari 70 responden, sekitar 36 responden atau sekitar 51% responden yang mengatakan **“Sangat Memuaskan”**, yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru dalam hal tingkat kehadiran pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Sedangkan yang masuk dalam kriteria **“Memuaskan”** adalah sebanyak 34 responden atau sekitar 49% responden dalam artian bahwa responden telah puas dengan hal tingkat kehadiran pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 0 responden atau sekitar 0% responden yang mengatakan **“Cukup Memuaskan”** dalam artian bahwa pegawai cukup puas dengan hal tingkat kehadiran pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 0 responden atau sekitar 0% responden yang mengatakan **“Kurang Memuaskan”** dan **“Tidak Memuaskan”** dalam artian bahwa responden tidak memilih kriteria tersebut.

Berdasarkan tabel 5.21 diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Ini dilihat berdasarkan besarnya tanggapan responden dengan kriteria **“Sangat Memuaskan”** dalam artian pegawai sangat terpuaskan dengan tingkat kehadiran pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru. Ini dilihat berdasarkan tanggapan responden sebanyak 36 responden atau sekitar 51%.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai penempatan pegawai sesuai dengan keahlian pada bidang pekerjaannya di Kantor Walikota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.22 Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Pegawai Sesuai Dengan Keahlian Pada Bidang Pekerjaan Di Kantor Walikota Pekanbaru

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memuaskan	39	56 %
2	Memuaskan	30	43 %
3	Cukup Memuaskan	1	1 %
4	Kurang Memuaskan	0	0 %
5	Tidak Memuaskan	0	0 %
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.22 tersebut diatas, menggambarkan bahwa dari 70 responden, sekitar 39 responden atau sekitar 56% responden yang mengatakan **“Sangat Memuaskan”**, yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru dalam hal penempatan pegawai sesuai dengan keahlian pada bidang pekerjaannya di Kantor Walikota Pekanbaru.

Sedangkan yang masuk dalam kriteria **“Memuaskan”** adalah sebanyak 30 responden atau sekitar 43% responden dalam artian bahwa responden telah puas dengan hal penempatan pegawai sesuai dengan keahlian pada bidang pekerjaannya di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 1 responden atau sekitar 1% responden yang mengatakan **“Cukup Memuaskan”** dalam artian bahwa pegawai cukup puas dengan hal penempatan pegawai sesuai dengan keahlian pada bidang pekerjaannya di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 0 responden atau sekitar 0% responden yang mengatakan “**Kurang Memuaskan**” dan “**Tidak Memuaskan**” dalam artian bahwa responden tidak memilih kriteria tersebut.

Berdasarkan tabel 5.22 diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Ini dilihat berdasarkan besarnya tanggapan responden dengan kriteria “**Sangat Memuaskan**” dalam artian pegawai sangat terpuaskan dengan penempatan pegawai sesuai dengan keahlian pada bidang pekerjaannya di Kantor Walikota Pekanbaru. Ini dilihat berdasarkan tanggapan responden sebanyak 39 responden atau sekitar 56%.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hasil kinerja pegawai yang sesuai dengan keahlian pada tugas yang diberikan di Kantor Walikota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.23 Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kinerja Pegawai Yang Sesuai Dengan Keahlian Pada Tugas Yang Diberikan Di Kantor Walikota Pekanbaru

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memuaskan	29	41 %
2	Memuaskan	41	59 %
3	Cukup Memuaskan	0	0 %
4	Kurang Memuaskan	0	0 %
5	Tidak Memuaskan	0	0 %
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.23 tersebut diatas, menggambarkan bahwa dari 70 responden, sekitar 29 responden atau sekitar 41% responden yang mengatakan “**Sangat Memuaskan**”, yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota

Pekanbaru dalam hal hasil kinerja pegawai yang sesuai dengan keahlian pada tugas yang diberikan di Kantor Walikota Pekanbaru.

Sedangkan yang masuk dalam kriteria **“Memuaskan”** adalah sebanyak 41 responden atau sekitar 59% responden dalam artian bahwa responden telah puas dengan hasil kinerja pegawai yang sesuai dengan keahlian pada tugas yang diberikan di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 0 responden atau sekitar 0% responden yang mengatakan **“Cukup Memuaskan”**, **“Kurang Memuaskan”** dan **“Tidak Memuaskan”** dalam artian bahwa responden tidak memilih kriteria tersebut.

Berdasarkan tabel 5.23 diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Ini dilihat berdasarkan besarnya tanggapan responden dengan kriteria **“Memuaskan”** dalam artian pegawai sangat terpuaskan dengan hasil kinerja pegawai yang sesuai dengan keahlian pada tugas yang diberikan di Kantor Walikota Pekanbaru. Ini dilihat berdasarkan tanggapan responden sebanyak 41 responden atau sekitar 59%.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tingkat pendidikan yang dimiliki terhadap jabatan sekarang di Kantor Walikota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.24 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pendidikan Yang Dimiliki Terhadap Jabatan Sekarang Di Kantor Walikota Pekanbaru

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memuaskan	43	61 %
2	Memuaskan	27	39 %
3	Cukup Memuaskan	0	0 %
4	Kurang Memuaskan	0	0 %
5	Tidak Memuaskan	0	0 %
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.24 tersebut diatas, menggambarkan bahwa dari 70 responden, sekitar 43 responden atau sekitar 61% responden yang mengatakan **“Sangat Memuaskan”**, yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru dalam hal tingkat pendidikan yang dimiliki terhadap jabatan sekarang di Kantor Walikota Pekanbaru.

Sedangkan yang masuk dalam kriteria **“Memuaskan”** adalah sebanyak 27 responden atau sekitar 39% responden dalam artian bahwa responden telah puas dengan hasil tingkat pendidikan yang dimiliki terhadap jabatan sekarang di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 0 responden atau sekitar 0% responden yang mengatakan **“Cukup Memuaskan”** dan **“Tidak Memuaskan”** dalam artian bahwa responden tidak memilih kriteria tersebut.

Sedangkan masuk dalam kriteria **“Kurang Memuaskan”** adalah sebanyak 0 responden atau sekitar 0% responden dalam artian bahwa responden kurang

puas dengan tingkat pendidikan yang dimiliki terhadap jabatan sekarang di Kantor Walikota Pekanbaru.

Berdasarkan tabel 5.24 diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Ini dilihat berdasarkan besarnya tanggapan responden dengan kriteria **“Sangat Memuaskan”** dalam artian pegawai sangat terpuaskan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki terhadap jabatan sekarang di Kantor Walikota Pekanbaru. Ini dilihat berdasarkan tanggapan responden sebanyak 43 responden atau sekitar 61%.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai penempatan posisi jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.25 Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Posisi Jabatan Sesuai Dengan Tingkat Pendidikan Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memuaskan	43	61 %
2	Memuaskan	22	31 %
3	Cukup Memuaskan	5	8 %
4	Kurang Memuaskan	0	5 %
5	Tidak Memuaskan	0	0 %
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.25 tersebut diatas, menggambarkan bahwa dari 70 responden, sekitar 43 responden atau sekitar 61% responden yang mengatakan **“Sangat Memuaskan”**, yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru dalam hal penempatan posisi jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Sedangkan yang masuk dalam kriteria **“Memuaskan”** adalah sebanyak 22 responden atau sekitar 31% responden dalam artian bahwa responden telah puas dengan hal penempatan posisi jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 5 responden atau sekitar 8% responden yang mengatakan **“Cukup Memuaskan”** dalam artian bahwa pegawai cukup puas dengan hal penempatan posisi jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 0 responden atau sekitar 0% responden yang mengatakan **“Kurang Memuaskan”** dan **“Tidak Memuaskan”** dalam artian bahwa responden tidak memilih kriteria tersebut.

Berdasarkan tabel 5.25 diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Ini dilihat berdasarkan besarnya tanggapan responden dengan kriteria **“Sangat Memuaskan”** dalam artian pegawai sangat terpuaskan dengan penempatan posisi jabatan sesuai dengan penempatan posisi jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru. Ini dilihat berdasarkan tanggapan responden sebanyak 43 responden atau sekitar 61%.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai struktur pekerjaan pegawai yang berlaku di Kantor Walikota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.26 Tanggapan Responden Mengenai Struktur Pekerjaan Pegawai Yang Berlaku Di Kantor Walikota Pekanbaru

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memuaskan	41	59 %
2	Memuaskan	22	31 %
3	Cukup Memuaskan	7	10 %
4	Kurang Memuaskan	0	0 %
5	Tidak Memuaskan	0	0 %
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.26 tersebut diatas, menggambarkan bahwa dari 70 responden, sekitar 41 responden atau sekitar 59% responden yang mengatakan **“Sangat Memuaskan”**, yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Walikota Pekanbaru dalam hal struktur pekerjaan pegawai yang berlaku di Kantor Walikota Pekanbaru.

Sedangkan yang masuk dalam kriteria **“Memuaskan”** adalah sebanyak 22 responden atau sekitar 31% responden dalam artian bahwa responden telah puas dengan hal Selanjutnya sekitar 7 responden atau sekitar 10% responden yang mengatakan **“Cukup Memuaskan”** dalam artian bahwa pegawai cukup puas dengan hal struktur pekerjaan pegawai yang berlaku di Kantor Walikota Pekanbaru.

Selanjutnya sekitar 0 responden atau sekitar 0% responden yang mengatakan **“Kurang Memuaskan”** dan **“Tidak Memuaskan”** dalam artian bahwa responden tidak memilih kriteria tersebut.

Berdasarkan tabel 5.26 diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Ini dilihat berdasarkan besarnya tanggapan responden dengan kriteria **“Sangat Memuaskan”** dalam artian pegawai sangat terpuaskan dengan struktur pekerjaan pegawai yang berlaku di Kantor Walikota Pekanbaru. Ini dilihat berdasarkan tanggapan responden sebanyak 41 responden atau sekitar 59%.

Pada variabel *kinerja pegawai* ini, diwakili oleh 11 (Sebelas) pernyataan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel 5.27 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja

Tabel	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Persentase
		SM	M	CM	KM	TM	
5.16	Menurut bapak/ibu, apakah tugas atau pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu?	49 70 %	21 30 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	70%
5.17	Menurut bapak/ibu, bagaimana kualitas dari hasil pekerjaan pegawai?	49 70 %	18 26 %	3 4 %	0 0 %	0 0 %	70%
5.18	Menurut bapak/ibu, bagaimana sikap pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan?	26 37 %	43 61 %	1 2 %	0 0 %	0 0 %	70%
5.19	Menurut bapak/ibu, bagaimana rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diberikan?	30 43 %	36 51 %	4 6 %	0 0 %	0 0 %	70%

5.20	Menurut bapak/ibu, bagaimana pemberian kesempatan kepada pegawai untuk berprestasi?	36 51 %	33 47 %	1 2 %	0 0 %	0 0 %	70%
5.21	Menurut bapak/ibu, bagaimana tingkat kehadiran pegawai diinstansi anda?	36 51 %	34 49 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	70%
5.22	Menurut bapak/ibu, bagaimana penempatan pegawai sesuai dengan keahlian pada bidang pekerjaannya?	39 56 %	30 43 %	1 1 %	0 0 %	0 0 %	70%
5.23	Menurut bapak/ibu, bagaimana hasil kinerja pegawai yang sesuai dengan keahlian pada tugas yang diberikan?	29 41 %	41 59 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	70%
5.24	Menurut bapak/ibu, bagaimana tingkat pendidikan yang dimiliki terhadap jabatan sekarang?	43 61 %	27 39 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	70%
5.25	Menurut bapak/ibu, bagaimana penempatan posisi jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai?	43 61 %	22 31%	5 8%	0 0 %	0 0 %	70%
5.26	Menurut bapak/ibu, bagaimana struktur pekerjaan pegawai yang berlaku?	41 59 %	22 31 %	7 10%	0 0 %	0 0 %	70%
Jumlah		421	327	22	0	0	770%
Persentase		55 %	42%	3%	0 %	0 %	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2012

Keterangan :

Sangat Memuaskan (SM)
Memuaskan (M)
Cukup Memuaskan (CM)
Kurang Memuaskan (KM)
Tidak Memuaskan (TM)

Dari tabel 5.27 rekapitulasi diatas dapat dilihat tanggapan responden untuk kinerja pegawai adalah, kategori sangat memuaskan 421 orang responden atau 55% responden. Kategori memuaskan sebanyak 327 orang responden atau 42% responden. Kategori cukup memuaskan sebanyak 22 orang responden atau 3% responden. Kategori kurang memuaskan sebanyak 0 orang responden atau 0% responden. Sedangkan kategori tidak memuaskan tidak diisi responden.

5.2 Analisa Data

5.2.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variable yang diteliti (**Simamora, 2004:172**).

Menurut Masrun dalam Sugiono (**2006:126**) Item yang mempunyai korelasi yang positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r \geq 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3, maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program SPSS 17.0. Untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas seperti dalam Tabel 5.28 dibawah ini:

Tabel 5.28 : Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel		R Hitung	
Kompensasi	X1.1	0.628	Valid
	X1.2	0.629	Valid
	X1.3	0.781	Valid
	X1.4	0.724	Valid
	X1.5	0.629	Valid
	X1.6	0.781	Valid
	X1.7	0.724	Valid
	X1.8	0.781	Valid
	X1.9	0.724	Valid
	X1.10	0.629	Valid
Kinerja Pegawai	X1.11	0.536	Valid
	Y1.1	0.329	Valid
	Y1.2	0.289	Tidak Valid
	Y1.3	0.520	Valid
	Y1.4	0.314	Valid
	Y1.5	0.543	Valid
	Y1.6	0.642	Valid
	Y1.7	0.714	Valid
	Y1.8	0.633	Valid
	Y1.9	0.679	Valid
	Y1.10	0.367	Valid
	Y1.11	0.622	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (*kompensasi*) dan variabel terikat (kinerja pegawai) (Y) dinyatakan valid karena r hitung $> 0,30$. Berdasarkan nilai uji *validitas* butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila digunakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. Asumsinya, tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Memang, apabila data yang diperoleh sesuai dengan kenyataannya, berapakah pun pengambilan data dilakukan, hasilnya tetap sama (Simamora, 2004:177).

Menurut Malhotra (1995:308) Suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien kehandalan (*Alpha Cronbach*) sebesar 0,6 atau lebih. Jadi jika nilai reliabilitas > nilai *Alpha Cronbach* (0,6), maka butir kuesioner dikatakan reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas dari data yang peneliti gunakan sebagai berikut:

Tabel 5.29 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
<i>kompensasi</i> (X)	0.764	Reliabel
Kinerja pegawai(Y)	0.723	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel independen maupun dependen dapat dikatakan reliabel, karena nilai alphanya > *Alpha cronbach* (0,6). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah representatif, dalam arti pengukuran datanya dapat dipercaya.

5.2.2 Hasil regresi Linear Sederhana

Hasil dari mengolah data variabel menggunakan program SPSS 17.00 *for windows* dengan analisis regresi sederhana diperoleh *output* data seperti pada tabel 5.30 berikut :

Tabel 5.30 : Analisis Regresi Linear sederhana

Coefficient

model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	21.934	3.176
kompensasi	555	063

a. Dependent variable :kinerja pegawai

Sumber : Data olahan SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diatas diperoleh koefisien untuk variabel *kompensasi* (X_1) sebesar 0.555 dan konstanta sebesar 21.934

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada Tabel 5.30 maka dihasilkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 21.934 + 555$$

Hasil analisis tersebut akan diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta 21.934 berarti bahwa kinerja pegawai akan konstan sebesar 21.934 dipengaruhi variable *kompensasi* (X)
- Koefisien regresi *kompensasi* (X) sebesar 0.555 berarti variabel *kompensasi* mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 0.555 atau berpengaruh

positif yang artinya jika *kompensasi* ditingkatkan 1 kali saja maka jumlah akan meningkat sebesar 0.555. Sebaliknya jika *kompensasi* diturunkan 1 kali saja maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0.555

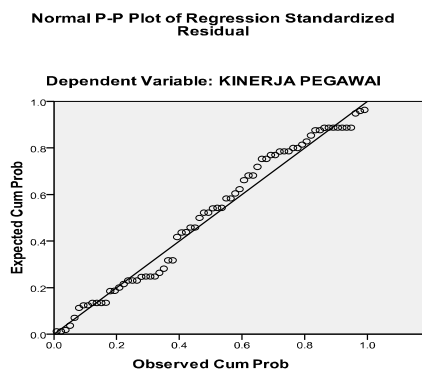
5.2.3 Uji Asumsi Klasik

Model regresi selanjutnya diuji keefektifannya dengan menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas.

5.2.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005:83). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada grafik plot sebagai berikut:

Gambar 5.1 : Uji Normalitas



Dari grafik tersebut tampak bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang berarti data telah terdistribusi normal.

5.2.3.2 Uji Autokorelasi

Hasil dari uji Autokorelasi dapat dilihat pada tabel 5.31 sebagai berikut :

Tabel 5.31 : Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.729 ^a	.531	.524	2.111	1.178

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel 5.31 diatas, diketahui bahwa nilai DW sebesar 1.178. Angka DW tersebut berada diantara -2 sampai +2 yang berarti tidak terjadi autokorelasi.

Yang ketentuan tersebut adalah sebagai berikut :

- Apabila angka DW dibawah -2 maka ada autokorelasi positif.
- Apabila angka DW diantara -2 sampai +2 maka tidak ada autokorelasi.
- Apabila angka DW diatas +2 berarti ada autokorelasi negative

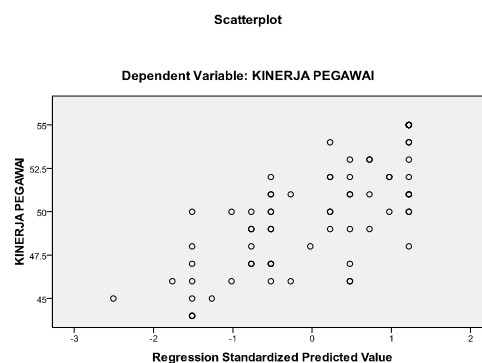
5.2.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam

model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas menurut Ghazali (2005:105) dapat dilihat dari *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini :

Gambar 5.2 Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS

Dari grafik *scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

5.2.4 Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 17.00 *for windows*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.32 : Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.729 ^a	.531	.524	2.111	1.178

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Olah SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh Angka R atau koefisien determinasi yang disesuaikan adalah 0,729. Hal ini berarti 72.9% variasi atau perubahan dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi *kompensasi* . Sedangkan sisanya sebesar 43,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5.2.5 Uji Hipotesis

5.2.5.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji T digunakan untuk menyelidiki masing-masing variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

Hasil uji T menggunakan program SPSS 17.00 dapat dilihat pada tabel 5.33 sebagai berikut :

Tabel 5.33 : Uji Parsial (Uji T)

Model	t	Sig
1 (constant)	6.906	.000
kompensasi	8.774	.000

a. Dependent variable : kinerja pegawai

Sumber : Data olahan SPSS

Pengujian dengan membandingkan nilai probabilitas T_{hitung} dengan probabilitas 0,05. Apabila nilai probabilitas $T_{hitung} > 0,05$ maka hipotesis diterima.

Berdasarkan pertimbangan tabel 5.33 diperoleh kesimpulan bahwa :

Berdasarkan tabel 5.33 untuk *kompensasi* (X) dengan signifikan $0,000 > 0.05$ sehingga terbukti bahwa variabel *kompensasi* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.3 Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Pekajanbaru

Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, manusia harus bekerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut baik itu kebutuhan jasmani maupun kebutuhan rohani. Kebutuhan jasmani adalah kebutuhan akan barang yang dibutuhkan seperti sandang, papan, dan pangan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia bekerja siang dan malam hanya untuk mendapatkan uang atau gaji dari pekerjaan yang dilakukan. Semakin besar gaji yang mereka dapat maka semakin besar kebutuhan mereka akan terpenuhi dan begitu sebaliknya gaji yang sedikit membuat pegawai tersebut malas dalam bekerja dan lalai dalam menjalankan

pekerjaannya. Dan tak banyak diantara mereka yang mencari kerja sampingan untuk mencukupi biaya hidup sehari-hari mereka.

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini dikuatkan juga oleh teori dari handoko yang mengatakan faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhab hidup, manusia menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya dengan harapan mendapatkan imbalan (kompensasi).

Besarnya kompensasi yang diterima pegawai mencerminkan jabatan, status dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya bersama keluarga. Apabila kompensasi yang diterima semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik pula. Dengan demikian kepuasan kerja pegawai semakin baik dan hasil kerja pun akan baik.

Jika dilihat dari pandangan islam kepuasan dalam bekerja tidak di ukur dari besarnya kompensasi tapi dilahat dari keihklasan pegawai dalam bekerja dan menjadikan pekerjaannya itu sebagai ibadah untuk menafkahkan keluarganya dan mengharapkan ridho dari allah dan berkah bagi keluarganya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kinerja pegawai di kantor Walikota Pekanbaru dipengaruhi oleh faktor yang diukur dalam penelitian ini yaitu faktor kompensasi.
2. Pengujian hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Walikota Pekanbaru dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan angka T_{hitung} (6.906) dan T_{tabel} (8.774).
3. Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai di kantor Walikota Pekanbaru, dimana R nya sebesar 0,729.
4. Berdasarkan uji parsial bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Walikota Pekanbaru.
5. Besarnya kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik, pemerintah seharusnya lebih memperhatikan akan kebutuhan pegawai agar dalam waktu bekerja tidak adalagi pegawai yang nongkrong diwarung kopi.
2. Untuk pemberian kompensasi harus sesuai dengan beban kerja yang diberikan untuk meningkatkan motivasi dan kualitas pegawai dalam bekerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kinerja pegawai di kantor Walikota Pekanbaru dipengaruhi oleh faktor yang diukur dalam penelitian ini yaitu faktor kompensasi.
2. Pengujian hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Walikota Pekanbaru dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan angka T_{hitung} (6.906) dan T_{tabel} (8.774).
3. Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai di kantor Walikota Pekanbaru, dimana R nya sebesar 0,729.
4. Berdasarkan uji parsial bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Walikota Pekanbaru.
5. Besarnya kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik, pemerintah seharusnya lebih memperhatikan akan kebutuhan pegawai agar dalam waktu bekerja tidak adalagi pegawai yang nongkrong diwarung kopi.
2. Untuk pemberian kompensasi harus sesuai dengan beban kerja yang diberikan untuk meningkatkan motivasi dan kualitas pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bone, Louis, E. 2001. *PengantarBisnis*. Penerbit:Pebelan, Bandung
- Chris, Maning. 2000. *KetimpanganUpahBuruh*. CetakanKetigaPrisma: Jakarta
- Flippo, Edwin, B. 2001. *ManajemenPersonaliala*,terjemahanMoh. Mas'ud, Erlangga:Jakarta
- GitoSudarmo, Indriyo, 2000. *PerilakuKeorganisasian*, Yogyakarta, PT. BPFE.
- Handoko, T. Hani, 2003. *ManajemenPersonaliala*.Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *ManajemenSumberDayaManusia*, Penerbit:BumiAksara, Jakarta
- _____ 2000. *ManajemenSumberDayaManusia*, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- _____ 2001. *ManajemenSumberDayaManusia*, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *EvaluasiKinerja SDM*, Penerbit:RefikaAditama, Bandung
- Manulang, 2002, *ManajemenTenagaKerja*,karyadarma IIP, Jakarta
- Nitisemito, S, Alex. 2006. *ManajemenPersonaliala*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Ranupandojo,HeidjrahmandanSuadHusnan. 2002. *ManajemenPersonaliala*.BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *ManajemenSumberDayaManusia*, Penerbit: PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta
- Sedarmayanti. 2001. *ManajemenSumberDayaManusia*, Penerbit:MandarMaju, Bandung
- Siagian, SP, 2011. *ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta, PT. BumiAksara.
- Sianipar, MM. 2000.*PerencanaanPeningkatanKinerja*, LAN

Simamora, Hendri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta

Sinungan, Muchdarsyah, 2000, "*Hal-hal Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*". Graham, Yogyakarta

Umar, Husein. 2001. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Zuriah, Nurul. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.

Pasolong, Harbani, 2008. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung

Peraturan Walikota Pekanbaru No. 04 tahun 2009 tentang *TPPK (Tunjangan Penghasilan Prestasi Kerja)*

PNS berdasarkan pasal 2 ayat 2 Undang-Undang No. 43 tahun 1999, terdiri dari *Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah*

PP No. 10 tahun 1979 dan surat edaran kepala BAKN No. 02/SE/1980 Tanggal 11 Februari tentang *Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Mengenai Pokok-Pokok yang Berhubungan Dengan Tata Cara Pelaksanaan Pekerjaan*.

Undang-Undang No. 43 tahun 1999 *Tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 18 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*